



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Psicología

Escuela Profesional de Psicología

**Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de
personas con discapacidad según factores
sociodemográficos en las oficinas de las empresas del
sector servicio de Lima Metropolitana**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicólogo

AUTOR

Rodrigo Jesús RAMOS CONTRERAS

ASESOR

Carmen Magali MELENDEZ JARA

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Ramos, R. (2019). *Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Profesional de Psicología

Calle Germán Amézaga N.º 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213, fax 3209

ACTA

Siendo las 14:00 horas del día 27 de marzo del 2019, se dieron cita en el Auditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, bajo la presidencia de la Mg. **CARLOS VELASQUEZ CENTENO**, los catedráticos Miembros del Jurado que suscriben la presente Acta y el postulante al Título Profesional de Psicólogo, Bachiller **RAMOS CONTRERAS, RODRIGO JESUS** quien a invitación del Presidente expuso y sustentó su trabajo de tesis titulado: “**ACTITUDES DEL PERSONAL HACIA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LAS OFICINAS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO DE LIMA METROPOLITANA**”, al concluir con la sustentación absolvió las preguntas pertinentes.

Finalizando el examen, el Presidente del Jurado invitó a la postulante y asistentes a retirarse del recinto para dar inicio a la deliberación evaluativa; a su término cada Miembro del Jurado hizo entrega el Presidente en sobre cerrado sus respectivas calificaciones, habiendo obtenido la postulante al Título Profesional de Psicólogo el promedio de:

15 (Quince)

Bueno

Seguidamente, el Presidente del Jurado invitó al salón de grados, tanto al postulante como a los asistentes a fin de comunicarle el resultado obtenido en el presente proceso.

El Jurado dispuso que se extendiera la presente acta como constancia del Examen de Titulación por la modalidad de Presentación y Sustentación de Tesis.


MG. CARLOS VELASQUEZ CENTENO
PRESIDENTE


MG. MAGALI MELENDEZ JARA
ASESORA


MG. CARMEN LENI ALVAREZ TACO
MIEMBRO


MG. ALEX GRAJEDA MONTALVO
MIEMBRO

Dedicado a todas aquellas personas
quienes, con su ejemplo, palabras,
acciones y aliento me guiaron a lograr
contribuir el dar visibilidad a personas
como tú y como yo, con sueños, deseos y
muchas ganas de vivir.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I: PROBLEMA	11
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.2. JUSTIFICACIÓN	15
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. Objetivo principal	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES	19
2.2. BASES TEÓRICAS DEL ESTUDIO	30
2.2.1. Personas con Discapacidad	30
2.2.2. Teoría social de las actitudes	36
2.2.3. Actitudes hacia la discapacidad	41
2.2.4. Oportunidades laborales de personas con discapacidad	49
2.3. HIPÓTESIS	53
2.3.1. Hipótesis principal	53
2.3.2. Hipótesis específicos	53
2.4. DEFINICIÓN DE VARIABLES Y CONCEPTOS	54
2.4.1. Variable de estudio	55
2.4.2. Variable demográficas	54
CAPITULO III: MÉTODO	58

3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN Y CONCEPTOS	57
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRAS	58
3.3.	INSTRUMENTOS Y MATERIALES	61
3.4.	PROCEDIMIENTO	64
	CAPITULO IV: ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS	66
4.1.	Análisis psicométrico	67
4.2.	Descripción de resultados	68
4.3.	Resultados de prueba de hipótesis	71
4.3.1.	Prueba de Hipótesis Especifica 1	71
4.3.2.	Prueba de Hipótesis Especifica 2	72
4.3.3.	Prueba de Hipótesis Especifica 3	73
4.3.4.	Prueba de Hipótesis Especifica 4	74
4.3.5.	Prueba de Hipótesis Especifica 5	75
4.3.6.	Prueba de Hipótesis Especifica 6	76
	CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
	CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	85
	Conclusiones	85
	Sugerencias	87
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
	ANEXOS	96
	ANEXO 1: Escala de Actitud hacia las personas con Discapacidad	97
	ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de variable	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Recopilación de definiciones de actitudes	37
Tabla 2	Definiciones de actitudes según Castro Bustamante	38
Tabla 3	Distribución poblacional de las empresas participantes del estudio	59
Tabla 4	Distribución muestral de las empresas participantes del estudio	60
Tabla 5	Índices de homogeneidad de los ítems de las dimensiones de Actitudes hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad	68
Tabla 6	Distribución de frecuencia y porcentajes	70
Tabla 7	Análisis inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según sexo.	71
Tabla 8	Prueba t Student para la Actitud hacia la inclusión laboral según sexo	72
Tabla 9	Análisis Inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según la edad.	72
Tabla 10	Prueba ANOVA para la Actitud hacia la inclusión laboral según edad	73
Tabla 11	Análisis Inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según la función en el trabajo.	73
Tabla 12	Prueba ANOVA para la Actitud hacia la inclusión laboral según función del trabajo	74
Tabla 13	Análisis Inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según la condición del trabajo.	75
Tabla 14	Prueba ANOVA para la Actitud hacia la inclusión laboral según condición del trabajo	75
Tabla 15	Análisis inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según la frecuencia del trabajo.	76
Tabla 16	Prueba ANOVA para la Actitud hacia la inclusión laboral según frecuencia de contacto	76
Tabla 17	Análisis inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según tipo de discapacidad	77
Tabla 18	Prueba ANOVA para la Actitud hacia la inclusión laboral según tipo de discapacidad	77
Tabla 19	Resultado de niveles en frecuencia y porcentajes	79

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo comparar las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana en el 2018, tomando una muestra de 235 trabajadores. El diseño de la investigación es no experimental, descriptiva comparativa de corte transversal, se administró el instrumento de Verdugo y al (1997) la *Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad*, asimismo, los factores sociodemográficos empleados y los resultados obtenidos fueron : según el sexo, hombres y mujeres se muestran abiertos a la inclusión laboral; según la edad, personas cuyas edades están entre 18 y 30, muestran mayor apertura a la inclusión a comparación de las personas mayores de 30; según la función del personal, los profesionales muestran mayor apertura a la inclusión a comparación de sus pares; según la condición laboral, ambos colaboradores muestran apertura a la inclusión; según la frecuencia del contacto, quienes tienen contacto frecuente y muy frecuente muestran mayor apertura a la inclusión a comparación de quienes tienen poco contacto o casi nulo; finalmente, según el tipo de discapacidad, las personas muestran mayor apertura a quienes presenten discapacidad múltiple, a comparación de quienes presenten una discapacidad.

Palabras claves: actitudes hacia la inclusión laboral, discapacidad, factores sociodemográficos.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to compare the attitudes of the personnel towards the labor inclusion of people with disabilities according to sociodemographic factors in the offices of the companies of the service sector of Metropolitan Lima in 2018, taking a sample of 235 workers. The design of the research is non-experimental, cross-sectional descriptive comparative, for which the instrument of Verdugo & al. (1997) the Scale of Attitudes towards Persons with Disabilities, as well as the sociodemographic factors used and the results were: according to sex , men and women are open to labor inclusion; according to age, people whose ages are between 18 and 30, show greater openness to inclusion compared to people over 30; according to the function of the staff, professionals show greater openness to inclusion compared to their peers; according to the work condition, both collaborators show openness to inclusion; according to the frequency of contact, those who have frequent and very frequent contact are more open to inclusion than those who have little or no contact; finally, according to the type of disability, people are more open to those who have multiple disabilities, compared to those with a disability.

Keywords: attitude towards labor inclusion, disability, sociodemographic factors.

INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de personas con discapacidad se convierte poco a poco en una alternativa y tendencia en el ámbito organizacional de Perú, para ello el gobierno peruano ya ha establecido un lineamiento orientado a la promoción y desarrollo en condiciones de igualdad, en la interacción social, permitiendo así inclusión plena y efectiva en los diferentes ámbitos sociales.

Por ello el Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo (MTPE) en la actualidad busca flexibilizar requisitos para cumplir con el proceso de inclusión, el cual establece ciertos porcentajes de personal discapacitado dentro de sus empresas, siendo para el sector público un 5%, mientras que el 3% de la planilla de las empresas privadas deberá estar conformada por personas que presenten algún tipo de discapacidad, la cual deberá ser comprobada mediante el uso del certificado que acredite la discapacidad.

Sin embargo, uno de los aspectos más relevantes y complejos es la interrelación e integración de los colaboradores con limitaciones de algún tipo, al ser contratados por una empresa. La aceptación de los compañeros dependerá de la actitud o percepción que mantengan en cuanto a la discapacidad y al desempeño que esperen de los mismos.

Esta percepción hacia los compañeros con discapacidad se verá afectada de forma directa por la actitud que las personas tengan hacia necesidades

especiales, siendo estas expectativas hacia las personas con limitaciones físicas la que se convierte en la principal barrera de inclusión de estos colaboradores.

Debido a ello surge la necesidad de estudiar la percepción positiva o negativa de los colaboradores hacia sus pares con discapacidad, buscando explicar y proponer acciones que permitan la interacción positiva entre ambas partes y buscando un mejor clima laboral en los departamentos que brindan oportunidades para personas discapacitadas.

En la investigación sobre las “actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana”, se desarrolló en cinco capítulos. El primer capítulo se desarrolla el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos tanto principales y específicos.

En el segundo capítulo se desarrolló los antecedentes, las bases teóricas del estudio, la hipótesis principal y las hipótesis específicas, la definición de variables y conceptos.

En el tercer capítulo se desarrolló el tipo de investigación y conceptos, la población y muestras, instrumentos y materiales y procedimientos de recolección y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se desarrolló una matriz que permite la visualización de las frecuencias y porcentajes de las variables, por otro lado, se emplean gráficos, descriptivos e hipótesis comparativas.

En el quinto y último capítulo se realizó la discusión de resultados mediante la comparación de los resultados hallados y los antecedentes tanto nacionales como internacionales.

Luego se estableció las conclusiones y las sugerencias para al final mostrar las referencias bibliográficas en la investigación.

CAPITULO I: PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Organización Mundial de la Salud - OMS (2017) más de 100 millones de personas presentan una o varias discapacidades. Esto significa que el 15% de la población mundial, entre 110 y 190 millones de habitantes de diferentes países, presentan observaciones respecto a su desarrollo cognitivo o motor, los cuales van a variar dependiendo de la estabilidad económica de cada país. Los países con menores ingresos económicos son los que presentan mayores porcentajes de habitantes con discapacidad, de los cuales, la mayor parte está conformada por mujeres, niños y personas mayores de bajos recursos económicos.

Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas que las personas sin discapacidad, según la OMS (2017) indica que las tasas de empleo en personas con discapacidad son más bajas en los hombres (53%) y en mujeres (20%) en comparación con los hombres (65%) y mujeres (65%) sin discapacidad. En los países que conforman la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) cuya misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo, la tasa de empleo para las personas con discapacidad (44%) que representa más de la mitad de las personas sin discapacidad (75%) (OMS, 2017).

En el Perú existe 1'456,543 personas con discapacidad, el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2015) refiere que, en el año 2014, el 45.9% de los habitantes cuya edad va de 14 años a más y que presentan discapacidad (cognitiva, motora o ambas) forman parte de la fuerza laboral, detallando también que el 44.7% están ocupados y el 1.2% desocupados. Además, en este reporte, también se encontró que, según el área de residencia, se observó que el mayor porcentaje de habitantes con discapacidad que está laborando es mayor en el área rural (65.2%) que en el área urbana (37.7%). En el caso de las regiones, la sierra (57.8%) y la selva (54.4%) presentan mayor porcentaje de habitantes que forman parte de la fuerza laboral cada una con un 57.8% y 54.4%, respectivamente, lo cual no sucede en la costa puesto que presenta menor porcentaje (35.5%). Principalmente, la capital del país presenta un 31.2% del total de habitantes con discapacidad que forma parte de la fuerza laboral (INEI, 2015).

Asimismo, de las personas, cuyas edades van de 14 a más y que presentan discapacidad en condición de ocupadas, representan un 44.7% de la PEA, por categoría de ocupación se presenta que el 58.2% son trabajadores independientes (como artesanos o vendedores ambulantes), el 15,3% brindan su servicio a terceros, el 13,1% se emplean siendo mano de obra, el 6,1% está conformado por los empleadores o jefes, el 5,1% conformado por trabajos familiares que no son remunerados y el 1,4% conformado por personas que brindan servicios domésticos (INEI, 2015).

Es importante recordar que el empleo es un medio de desarrollo económico y social con el cual se busca mejorar las condiciones de vida de las personas,

además se incrementa el sentimiento de pertenencia. En el caso de las personas con discapacidad, el acceso al empleo suele ser limitado debido a que existen barreras educativas, económicas y culturales que impiden la participación de los discapacitados en la vida laboral.

Así también, actualmente, en nuestro país, según los datos suministrados por el Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS) del censo 2012, aún no ha desarrollado una cultura en la que pueda brindar amplias oportunidades de inclusión a las personas con discapacidad, incluso el mismo Estado, como los Gobiernos Regionales y Municipales brindan actividades que ponen en riesgo la salud de las personas con discapacidad, por otro lado, obligan a las empresas privadas, mediante sanciones y el cumplimiento de normas vigentes, la inclusión de Personas con Discapacidad (PcD), mediante la modificación de las posiciones de trabajo, sin tener presente los espacios físicos laborales ni las personas que ya vienen laboran (ENEDIS, 2014), el estudio realizado por el INEI pudo demostrar la realidad que se vivía durante el censo del 2012.

Según la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE (2017), dirigida a empresas de 20 a más trabajadores, solo en Lima Metropolitana para el 2017 se requería un total de 4,008 personas con discapacidad, de las cuales la mayor demanda es la del sector servicios que necesita contratar a personas con discapacidad para que se desempeñen como telefonistas.

La inclusión en este sector laboral no se realiza por voluntad ni de los empresarios ni de las personas que ya vienen laborando, quienes interrumpen dicha labor y generan brechas para el ingreso de personas con discapacidad, siendo muchos de los obstáculos considerados hoy en día una cuestión de derechos humanos, manifestándose en su punto más crítico que las personas están discapacitadas por la sociedad y no solo por sus cuerpos.

Según Beckles (2004) las personas con discapacidad se han visto marcadas por los prejuicios y la discriminación, padeciendo de perturbaciones y aislamiento, lo que impacta en su calidad de vida, esto se puede apreciar en sociedad conservadoras donde es visto con normalidad la exclusión de los diferentes ámbitos de la sociedad.

Polo, Fernández y Díaz (2011) señalan que las expectativas hacia las personas con limitaciones físicas constituyen una de las principales barreras para la inclusión e integración de estos colaboradores.

Por lo que el presente trabajo de investigación se centra en las personas con discapacidad, dentro del ámbito laboral, partiendo de las actitudes que adoptan sobre la igualdad de oportunidades, como de responsabilidad social empresarial, los colaboradores sin discapacidad frente a personas que muestran discapacidad visible (discapacidad sensorial e intelectual o mental) en las empresas que se encuentren en el sector servicios de Lima Metropolitana, que permitirán la inclusión al mundo laboral a las personas con discapacidad. Por ello se plantea la siguiente interrogante:

¿Existen diferencias significativas entre las actitudes que asume el personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana - 2018?

1.2. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación permitirá proporcionar datos sobre la percepción de las actitudes del personal sin discapacidad sobre la inserción laboral del personal con discapacidad para contribuir a que las autoridades respectivas formulen programas y políticas públicas que permitan mejorar la calidad de vida de las personas que presentan discapacidad no solo para Lima Metropolitana, sino para todo el país.

Ya la Organización Mundial de la Salud (OMS), realizó junto al Banco Mundial (BM) un Informe sobre Discapacidad mencionando lo siguiente:

En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas (OMS, 2011, p. 5).

Teniendo que en el resumen del informe se expone que las principales deficiencias son las insuficientes políticas dirigidas a esta población, la actitud negativa generada por creencias y prejuicios, la no priorización de servicios y la falta de implementación, el poco financiamiento, el poco acceso a la infraestructura e información, la falta participación en los problemas sociales, así como la falta de datos y pruebas que permitan orientar los recursos de mejor manera (OMS, 2011).

Para el Perú, la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS, 2012) refleja que el 5,2% de los habitantes cuenta con discapacidad, lo que significa que 1'575,402 personas, de los cuales 23,631 personas se encuentran en empresas del sector servicios públicas o privadas, que generalmente no cumplen con el porcentaje de contrato para personas con discapacidad (5% para empresas que cuentan con 50 a más trabajadores)

También la investigación contribuirá con sus resultados a ser base de otras investigaciones de mayor complejidad y de mayor coyuntura para ayudar a eliminar la cultura de exclusión laboral que permanece en las empresas del país

Es importante señalar que el estudio contribuirá para demostrar que la empleabilidad no debe regirse a un sector de la población, considerados normales, todo lo contrario, debe permitir ampliar la visión y dar oportunidad a aquellos que durante mucho tiempo han sido excluidos, personas con algún tipo de discapacidad, y que esperan el momento para demostrar que pueden desempeñar diferentes funciones y convertirse en buenos colaboradores.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo principal

Comparar las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana – 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

1. describir el nivel de las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personal con discapacidad en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
2. Determinar las diferencias en las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según sexo en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
3. Determinar las diferencias en las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según edad en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
4. Determinar las diferencias en las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según función del trabajo en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
5. Determinar las diferencias en las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según condición de trabajo en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

6. Determinar las diferencias en las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según frecuencia de contacto en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
7. Determinar las diferencias en las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según tipo de discapacidad en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedente internacionales

Satizábal (2017) en su investigación sobre la Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali en la Universidad Del Valle de Santiago de Cali-Colombia, la cual es una investigación cuantitativa de tipo descriptiva a través del diseño de sondeo, tuvo como objetivo describir la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en Cali, mediante tres categorías de análisis claves: discapacidad, estructura ocupacional y condiciones de empleo. Los principales aportes de las investigaciones revelan que las personas con discapacidad participan en el mercado de trabajo en menor número, por ende, presentan mayores tasas de inactividad. Plantea que el acceso al empleo es uno de los principales indicadores de exclusión social. Se demostró que metodológicamente, se realizó un estudio por medio de un sondeo no probabilístico que permitió tener una aproximación general del comportamiento de la inserción laboral de las personas con discapacidad en Cali. Entre los resultados del estudio se reveló que los hombres tienen empleos más estables y ajustados a comparación que las mujeres, el tipo de discapacidad influye en la inserción laboral, la heterogeneidad del grupo revela que los trabajadores con discapacidad física son los que presentan mejores condiciones de trabajo, en su parte los trabajadores que presentan discapacidad mental son los que tiene peores condiciones de empleo, el 60% de las personas con discapacidad se encuentran

ejerciendo ocupaciones elementales en el sector servicios, uno de los hallazgos importantes del estudio es que al 65.5% de los trabajadores plantean que “a la gente no le gusta contratar personas con discapacidad”, este hallazgo fue encontrado por otros investigadores en estudios previos. El estudio también refleja que los trabajadores con discapacidad mental son los más desprotegidos al presentar una mediana casi cercana a 0. Sin embargo, para futuras investigaciones es necesario profundizar algunos aspectos de orden subjetivo por medio de un método cualitativo complementario que la mayoría de investigaciones sobre la participación laboral de la población con discapacidad se han centrado principalmente en las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas, por ello han investigado sobre las barreras de acceso al mercado y las estrategias para garantizar su inserción. Investigar sobre las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad contribuye a la generación de conocimiento desde la sociología de la discapacidad, que concibe a los individuos como gestores de una vida autónoma e independiente. Asumir a la persona con discapacidad como un trabajador es una forma de reconocer el proceso de inclusión social de este grupo poblacional. En la investigación la inserción al mundo del trabajo posibilita la construcción de lazos de cohesión social y reconocimiento público.

Pais (2015) en su investigación sobre la Subjetividad social entorno a las personas con discapacidad intelectual en la inclusión laboral de la Universidad de la Republica. Montevideo – Uruguay, tuvo como objetivo establecer de la temática de la inclusión en el ámbito laboral (sector público y privado) de las personas con discapacidad (PcD) intelectual, desde un enfoque psicosocial que se centra

específicamente en el aspecto de la integración social de estas personas; para ello, se contemplarán sus características, actitudes personales y del entorno. Se piensa al entorno desde un rol prioritario a la hora de facilitar u obstaculizar determinados procesos en estas personas, lo cual a su vez estará incidiendo en lo que hace a la posibilidad de desarrollar sus potencialidades y recursos. Se concluye que la subjetividad pone en juego nuevas representaciones sociales entorno a la inclusión; se incluye, pero se excluye al mismo tiempo. Esta idea de la alienación del diferente, tiene que ver con la idea de un otro no reconciliable a la “normalidad”, y con el cual el vínculo que se puede establecer está mediado por un discurso cuyas lógicas de sentido se sostienen en lo binario (normal-anormal, incluido-excluido) marcando la radical separación entre el adaptado y el inadaptado. Este vínculo con el otro “no normal” solamente se tolera desde una idea de ayuda asistencial; de alguna manera, se asegura que el otro no represente una amenaza para las estructuras de lo socialmente establecido, del orden, de forma que no se pongan en duda los supuestos de “verdad” que estructuran la identidad de los considerados “normales”. Aceptar e integrar la alteridad desde el ámbito laboral en la inclusión, de alguna forma, violenta la identidad de los reconocidos como “normales”, los somete a la extrañeza, a aquello que no puede ser incluido en un discurso armónico, a la violencia del caos que funda y atraviesa la vida social y sus instituciones. En la investigación se enfatizando el problema que quienes se consideran “normales” ejerzan su dominio sobre los llamados “discapacitados en un contexto de la subjetiva de su entorno”. El estudio pretende evidenciar las formas de subjetividad social, mediante la metodología *DanceAbility* busca la transformación de las habilidades, esta metodología es considerada una herramienta apropiada para lograr que las

personas con discapacidad motriz encuentren las capacidades para sobreponerse a las adversidades que deben enfrentarse no solo en el campo físico, sino también en lo social. El estudio concluye que, mediante la inclusión artística, podemos enseñar, a las personas con discapacidad motriz, los medios necesarios para atender sus necesidades, descubrir y/o potenciar sus habilidades y capacidades, para que puedan desempeñarse conforme ellos lo deseen.

Alarcón (2011) Investigó sobre la actitud de estudiantes sin discapacidad hacia la inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación superior. Desde esta perspectiva, los objetivos del estudio fueron: 1) conocer las actitudes de estudiantes sin discapacidad hacia la inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación superior, 2) identificar la relación de sus actitudes con variables sociodemográficas y experiencia con la discapacidad y 3) indagar acerca de variables predictoras de la disposición de los estudiantes sin discapacidad a apoyar el proceso de inclusión de compañeros con discapacidad en una universidad chilena. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. Para ello, se construyó un Cuestionario de Actitudes de Estudiantes hacia la Inclusión en la Educación Superior, CACDEHI. ES. Este cuestionario presenta una adecuada validez y fiabilidad en las puntuaciones e incluye cuatro subescalas: 1) disposición a apoyar el proceso de inclusión de compañeros con discapacidad, 2) percepción de la necesidad de adecuaciones para estudiantes con discapacidad, 3) emociones asociadas a la interacción con estudiantes con discapacidad, y 4) creencias respecto a la inclusión desde el ámbito académico. Los participantes fueron 1899 estudiantes universitarios sin discapacidad de una universidad chilena. Los datos fueron

analizados utilizando diferentes pruebas estadísticas, incluyendo: prueba t de Student, correlación de Pearson, análisis de la varianza y comparaciones múltiples, regresión múltiple, midiéndose para todos los casos el tamaño del efecto, con la d de Cohen. Los resultados muestran que los estudiantes sin discapacidad presentan actitudes favorables hacia la inclusión de estudiantes con discapacidad. Se encontraron diferencias en las actitudes de los estudiantes sin discapacidad hacia aquellos que presentan discapacidad, en función de las variables sexo, tipo de carreras cursadas y experiencia previa con la discapacidad a nivel personal. Además, las variables que mejor explican la disposición de los estudiantes sin discapacidad a apoyar la inclusión, se relacionan con las emociones asociadas a la interacción con compañeros con discapacidad y con la percepción de la necesidad de adecuaciones para estudiantes con discapacidad, así como también con la variable sexo -en el caso de las estudiantes mujeres-, y con su experiencia con la discapacidad a nivel personal. Finalmente, desde la perspectiva del modelo ecológico de Bronfenbrenner, se presentan diversas conclusiones que permiten comprender cómo el proceso de inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación superior se articula en el sistema educativo, social y cultural, permitiendo a su vez, realizar una aproximación hacia futuras intervenciones e investigaciones.

Camposeco (2011) buscó determinar el tipo de actitud de los colaboradores respecto a sus compañeros con discapacidad, adicionalmente la relación entre dicha actitud y los factores: género, edad y tipo de discapacidad. La población estudiada fue de 60 colaboradores de ambos géneros, comprendidos entre las edades de 19 a 39 años, pertenecientes a las áreas de Archivo, Contact Center y

Firmantes y Beneficiarios de una institución financiera a quienes se les aplicó la “Escala de actitudes hacia personas con discapacidad” de Verdugo, Jenaro y Arias (1997). El estudio fue descriptivo y la metodología estadística utilizada fue la t de Student y la r de Pearson. Los resultados indicaron que el tipo de actitud de los pares de colaboradores con discapacidad se encuentra en su mayoría en un nivel positivo, que no hay diferencia significativa al nivel de 0.05 en la actitud con respecto a los tipos de discapacidad (ceguera y sordera) y que no existe correlación estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre el nivel de actitud hacia la discapacidad con relación a las variables: edad, género y tipo de discapacidad, únicamente se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el factor “competencia” y la edad del sujeto evaluado. Se concluyó que la interacción laboral con personas que poseen capacidades especiales es importante para su comprensión y aceptación, por lo que se recomendó realizar programas de contacto entre el personal con limitaciones físicas y sus pares.

García y Hernández, (2011) tuvo como objetivo analizar las actitudes de los jóvenes y adultos con respecto a la discapacidad. La muestra seleccionada fueron 736 sujetos de los cuales 341 fueron hombres (46.3 %) y 395 mujeres (53.7 %). La aplicación se llevó a cabo en tres comunidades; una de tipo rural, una ciudad pequeña y una urbana. La edad de los sujetos oscilaba en un rango de 13 a 83 años; el grupo con mayor número de sujetos fue el de 21 a 30 años (268; 36.4 %), seguido del de 31 a 40 (164; 22.3 %). Los instrumentos utilizados para el estudio fueron la Escala de Valoración de Términos Asociados con la Discapacidad (EVTAD) de Agudo y Alcedo (2009) y la Escala de Actitudes hacia las Personas

con Discapacidad, Forma F (EAPD) de Verdugo, Arias y Jenaro (1994). En cuanto a los resultados de la evaluación se observó que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. Con respecto a la educación se obtiene que los estudiantes de preparatoria y Licenciatura, obtienen una actitud más favorable en comparación de los escolares; además con respecto a la edad, se observa que las personas más jóvenes evidencian una actitud más positiva. Con respecto al contacto, las personas que conocen a personas con discapacidad suelen tener una actitud más favorable de las que no tienen contacto con ellas. En cuanto al lugar de procedencia, se observa que las personas procedentes de una zona rural, presenta una actitud más favorable con respecto a las personas con discapacidad en comparación de las otras comunidades. El presente estudio concluye con la premisa de que el contacto con las personas con discapacidad, aumenta las 17 actitudes positivas, constituyéndose como una variable clave en la configuración de las actitudes para con ellos. Recalcando la importancia de la atención a las personas con discapacidad proveniente de otras localidades y al entorno que le rodea, con la finalidad tener un mayor alcance en la sociedad.

Polo, Fernández y Díaz (2011) en su artículo científico “Estudio de las actitudes de estudiantes de Ciencias Sociales y Psicología: relevancia de la información y contacto con personas discapacitadas” que tuvo como objetivo conocer las actitudes hacia la discapacidad del alumnado en la carrera de Ciencias Sociales y Psicología. Así también como determinar la influencia en estas actitudes del contacto con discapacitado. Como instrumento de investigación se utilizó la “Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad” de Verdugo, Jenaro y Arias (1997). La investigación fue de tipo

descriptiva con enfoque cuantitativo transversal, que tuvo como muestra a 470 estudiantes estaban matriculados en asignaturas en las que en su programa se abordaba la temática de la discapacidad en el periodo 2007-2008. Los resultados obtenidos por cada una de las dimensiones fueron: valoración de capacidades y limitaciones ($M = 2,19$ y $SD = ,63$) estos resultados demuestran que para los estudiantes universitarios, las personas con discapacidad son tan inteligentes como las personas sin discapacidad, en lo que respecta a reconocimiento/negación de derechos ($M=1,58$ y $SD= ,46$) se demostró que los universitarios expresaron su desacuerdo en cuanto a la opinión de que las personas con discapacidad no deberían vivir con personas afectadas por el mismo problema, asimismo se afirmó que los discapacitados deberían tener las mismas posibilidades de acceso al mercado laboral; en lo que respecta a implicación personal ($M= 1,33$ y $SD= ,48$) estos resultados demuestran que los estudiantes universitarios presentan predisposición favorable a actuar y mostrar una aceptación efectiva de las personas con discapacidad en situaciones sociales, personales y laborales, en lo que respecta a la calificación genérica ($M= 2,39$ y $SD= ,68$) las puntuaciones obtenidas demuestran que los universitarios consideran a las personas con discapacidad bastante sociables, finalmente en la dimensión asunción de roles ($M=2,55$ y $SD= ,84$) con los resultados obtenidos se concluye que los estudiantes universitarios consideran que las personas que padecen de alguna discapacidad confían, se valoran y se sienten satisfechos consigo mismos. El estudio concluye mencionando que la mayoría de los estudiantes universitarios encuestados presentan unas actitudes positivas hacia las personas con discapacidad, siendo relevante la carrera que estudian y el hecho de haber mantenido contacto con personas con discapacidad.

Muratori, Guntín y Delfino (2010) estudiaron las actitudes de adolescentes argentinos hacia las personas con discapacidad. Participaron en ese estudio 265 adolescentes, de los cuales el 70.6% eran mujeres y el 29.4% eran varones. Sus edades oscilaron entre 15 y 19 años (Media=16.22). Se empleó un cuestionario sociodemográfico y la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad (Verdugo, Jenaro y Arias, 1995). Los autores refieren que los escolares presentan, en términos generales, una actitud favorable hacia las personas con discapacidad. Por su parte, aquellos escolares que tienen algún tipo de contacto con personas con discapacidad generan implicación personal, así como ideas desprovistas de estereotipos negativos. Cabe resaltar que no se efectuaron medidas del tamaño del efecto, por lo cual las comparaciones no deben ser tomadas como concluyentes. Refieren además una relación positiva y estadísticamente significativa entre frecuencia de contacto y las actitudes (“Valoración de Limitaciones y Capacidades” y “Reconocimiento/ Negación de Derechos”), aunque dichas correlaciones resultan bastante bajas (.17 y .19) para determinar una significación práctica de los hallazgos. Con relación al sexo, las mujeres presentan actitudes más favorables que sus pares varones (reconocimiento de derechos, implicación personal, calificación genérica).

Iglesias y Polanco (2009) en su tesis de pregrado “Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas”, de la Universidad Católica Andrés Bello en Caracas-Venezuela, tuvo como objetivo explicar las actitudes que tienen las personas sin discapacidad hacia las personas que tienen algún tipo de discapacidad, ya sea sensorial (a

nivel visual o auditiva), física o motora, e intelectual o mental; todo esto en el marco de la integración laboral de estos individuos. La población estudiada fueron las personas sin discapacidad que laboran en pequeñas empresas ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, donde se encontraban incluidas personas con discapacidad, de dicha población se seleccionó una muestra de 130 trabajadores sin discapacidad de 10 pequeñas empresas. La variable dependiente del estudio es la actitud hacia las personas con discapacidad, la cual está dividida por 5 dimensiones: Valoración de Limitaciones y Capacidades, Asunción de Roles, Reconocimiento o Negación de Derechos, Implicación Personal, Calificación Genérica. Por otra parte, se encuentra un conjunto de variables independientes relacionadas con la variable dependiente, las cuales son: edad, sexo, nivel educativo, profesión, contacto con personas con discapacidad, razón de contacto, frecuencia del contacto y el tipo de discapacidad con la que tuvo contacto. El instrumento aplicado para la recolección de los datos fue la Escala de Actitudes hacia Personas con Discapacidad (EAPD). Se emplearon dos pruebas estadísticas para observar la relación entre las variables del estudio: el coeficiente de correlación de Pearson que medir el grado en el que la variable actitud hacia la discapacidad y las variables edad, sexo, nivel educativo, profesión, contacto con personas con discapacidad, tipo de contacto, frecuencia de contacto y tipo de discapacidad con la que tuvo contacto se relacionan linealmente, y el coeficiente de Chi cuadrado, debido a que las variables sexo, profesión, razón de contacto y tipo de contacto son de tipo nominal, por lo que se aplicó la prueba Chi-cuadrado para hallar la correlación entre estas y la actitud hacia las personas con discapacidad y sus dimensiones dependiendo del tipo de variable a analizar, cabe mencionar que el coeficiente de confiabilidad en el presente estudio fue de .86.

Entre los resultados encontrados se halló que las dimensiones valoración de capacidades, asunción de roles y reconocimiento de derechos existe relación, debido a que la correlación de Pearson arrojaba superior a .50, por otro lado, la implicancia personal y calificación genérica se relacionaron con valoración de capacidades y asunción de roles. El estudio concluye que la actitud favorable que tienen los individuos sin discapacidad permite que las personas con discapacidad participen en el área laboral bajo un ambiente “normal” o “neutro” sin necesidad de estar sometidas al rechazo de sus compañeros de trabajo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Domínguez (2013) en su estudio de las actitudes hacia las personas con discapacidad en una muestra de estudiantes de educación secundaria de Lima buscó determinar si existen diferencias en cuanto a las actitudes hacia las personas con discapacidad en una muestra de estudiantes de educación secundaria de Lima, considerando variables tales como sexo, contacto con personas con discapacidad y tipo de colegio. Método: Diseño ex post facto de tipo retrospectivo y tipo descriptivo-comparativo. Se evaluó a 432 estudiantes de 4to y 5to año de educación secundaria de colegios estatales y privados de Lima Metropolitana, de los cuales 237 fueron varones (50.9%) y 195 mujeres (45.1%) a través de una Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad. Resultados: se reportan diferencias significativas entre varones y mujeres con relación a las escalas Reconocimiento/Negación de Derechos ($t(430) = -3.111$; $p < .01$; d de Cohen $= .30$) e Implicación Personal ($t(430) = -5.438$; $p < .001$; d de Cohen $= .53$), a favor de las adolescentes; con relación al tipo de colegio en

Valoración de Capacidades y Limitaciones ($t(430)= 4.151$; $p< .001$; d de Cohen $=.40$), Calificación Genérica ($t(430)= 2.336$; $p< .05$; d de Cohen $=.23$) y Asunción de Roles ($t(430)= 3.582$; $p< .001$; d de Cohen $=.34$) a favor de los colegios particulares. Por último, con relación al contacto con personas con discapacidad, existen diferencias en la escala Implicación Personal ($t(430)= 2.585$; $p< .01$; d de Cohen $=.26$) a favor de las personas que presentan algún contacto. Se obtuvo como conclusión que los hallazgos servirán de base para realizar propuestas dirigidas a optimizar las actitudes, y potenciar las que estén favoreciendo a la integración de las personas con discapacidad.

2.2. BASES TEÓRICAS DEL ESTUDIO

2.2.1. Personas con Discapacidad

2.2.1.1. Definición

Al tratar de definir o abordar un tema, por lo general se observa que puede ser analizado de diferentes perspectivas. Esto también ocurre con la discapacidad, la cual presenta muchas definiciones, variando de autor en autor, es por ello que es necesario revisar las definiciones dadas por ellos.

Desde la perspectiva de Jacay (2004) la discapacidad puede ser definida a partir de un conjunto de factores personales y externos que presenta una persona.

La discapacidad es la pérdida o anormalidad del funcionamiento psicológico, fisiológico o de la estructura anatómica que conjuntamente con factores personales y factores externos representan las circunstancias en las que vive una persona con esas características, lo cual puede llegar a alterar el desarrollo de una persona en la sociedad. (Jacay, 2004, p. 13)

La discapacidad es una interacción multidireccional entre la persona y el contexto socioambiental de su entorno, es decir

Entre las funciones y estructuras alteradas del cuerpo, la capacidad para realizar diversas actividades como persona, su participación o desempeño real en las mismas, y las interacciones con los factores tanto personales como ambientales, que pueden actuar como barreras y ayudas. (Querejeta, 2003, p. 10)

Generalmente cuando se refieren a la discapacidad de una persona se hace referencia a la presencia de una o varias limitaciones que se pueda observar en una persona, la cual va a generar diferentes reacciones durante su interacción en la sociedad, a su vez, las reacciones de la sociedad van a impactar en todo ser que presente alguna discapacidad. Para Minguijón (2015):

El estado de salud de una persona en el que, debido a déficits de funcionamiento de las funciones y estructuras corporales, se produce una limitación en la actividad de la persona y una restricción en la participación

social, lo cual se encuentra contextualizado por factores ambientales y personales. (p. 41)

Algunos investigadores se hace mención a la importancia del contexto en el cual se desenvuelve los individuos que presenten discapacidad, puesto que muchas veces, las barreras más difíciles de superar son las que ponen las personas, puesto que existen creencias y prácticas más nocivas que las barreras puestas por las instituciones. Según Domínguez (2013) el contexto donde se desenvuelve las personas con discapacidad puede impactar favorablemente en la calidad de vida, siempre y cuando haya una apertura por parte de la sociedad o el entorno donde se desenvuelve, de lo contrario, la interacción y participación en la sociedad será limitada.

Lo expuesto anteriormente, deja ver que la sociedad tiene un papel crucial en el desenvolvimiento e interacción de los ciudadanos que presenten alguna discapacidad, es por ello que se requiere con suma importancia identificar aquellos factores que impiden y traban la integración de estos ciudadanos a los diferentes espacios que la sociedad ofrece.

También, Jacay (2004) sostuvo que “existen dos perspectivas de cómo debería ser definida la discapacidad: la médica y la de derechos humanos” (p.15).

Desde el enfoque médico, “la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) plantea que la discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad

de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (OMS, 2011, p.6)

Desde el enfoque de los Derechos Humanos, la OMS (2005) asume la discapacidad como “toda deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o personal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (OMS, 2011, p.7)

2.2.1.2. Tipos de discapacidad

Los tipos de discapacidad se pueden dividir en tres: física, sensorial y mental.

a) Discapacidad física o motora.

Hace referencia a cualquier limitación relacionada con el movimiento, así como la falta o pérdida de alguna extremidad (parte o total). Este tipo de discapacidad puede presentarse sin necesariamente tener alguna lesión cerebral (Gómez, 2005)

b) Discapacidad sensorial.

En este caso, no solo hace referencia a las alteraciones funcionales que pueden afectar a 2 de los 5 sentidos (vista y oído), sino que, puede incluir

a todos aquellos que presenten problemas de lenguajes y por ende de comunicación.

c) Discapacidad mental.

Al hablar de discapacidad mental, se refiere a todo lo que mantenga relación con el aprendizaje y la capacidad de desenvolverse en actividades básicas dentro de la sociedad, los casos que más se reportan son habitantes con síndrome de Down, personas que hayan sufrido de parálisis cerebral y quienes presenten retraso mental.

En base a lo detallado, actualmente se considera a los ciudadanos que presenten alguna discapacidad como parte de la población vulnerable, ya que se ven expuestos al juzgamiento social, lo cual impacta en ellos y limita su apertura a la interacción con la sociedad.

2.2.1.3. Los derechos de los discapacitados

En el trabajo conjunto realizado por el Banco Mundial (BM) y la OMS en el 2011, se elaboró un reporte a nivel global en el cual facilita información oportuna para la implementación de políticas públicas, lo cual permitirá elaborar campañas que busquen impactar en elevar la calidad de vida de este porcentaje de la población para la OMS (2011)

En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas. (P.ix)

Por otro lado, en el resumen del informe, se detalla que las principales barreras identificadas en este proceso de mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad son consecuencia de políticas públicas que no abordan la situación con el compromiso y visión que se requiere, generando así una falta de atención de los órganos y entidades responsables (OMS, 2011)

En síntesis, cuando se aborde la discapacidad, será necesario tener presente que es una situación con muchas aristas, diferentes interpretaciones, pero con un solo objetivo, lograr la interacción de este sector de la población en la vida diaria, lo cual deberá ser una de las principales tareas del Estado, promoviendo su desarrollo como individuo y su desarrollo laboral y profesional.

2.2.2. Teoría social de las actitudes

La actitud es un concepto que siempre guarda relación con un objeto que pretende afectar psicológicamente a un sujeto. El concepto de actitud es probablemente el más distintivo e indispensable de la Psicología social y es el concepto más empleado por la literatura teórica y experimental. Es por ello que para la presente investigación se basa en la teoría social de las actitudes.

2.2.2.1 Definición

El establecer una definición clásica de actitudes se puede entender como un estado de disposición mental y nerviosa que se logra organizar mediante la experiencia, lo cual ejercerá un flujo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones (Allport, 1953)

Las actitudes representan un sistema de interacción entre las percepciones, los sentimientos y las emociones, direccionada a la acción, está conformada por los elementos como la percepción, la interpretación, la valoración direccionados a la acción interna o externa.

Cabe mencionar que al hablar de actitudes no se hace referencias a algo innato, que algunas personas presenten “actitudes favorables” y otros presenten “actitudes desfavorables”, se trata del resultado de la interacción entre la persona y la sociedad (Noro, 2004).

En el día a día se puede apreciar que las personas presentan diferentes posiciones sobre cada uno de las situaciones, eventos y/o circunstancias que se

presentan a lo largo de su vida, pueden presentar posiciones a favor o en contra, asimismo, todos podemos presentar sentimientos favorables o desfavorables hacia personas y/o grupos sociales con los cuales interactuamos. La postura que cada uno refleje es identificada como actitud (Melero y Buz, 2002).

Como toda teoría, la actitud puede ser entendida de diferente manera, dependiendo la perspectiva del autor, es así que se hace mención a la evolución de la actitud, desde la perspectiva de los diversos autores.

Tabla 1

Recopilación de definiciones de actitudes

Thurstone (1929)	Es entendida como la acumulación de emociones y sentimientos generados por un tema puntual.
Chein (1948)	Comprende la actitud como una evaluación de eventos que se presenten en el ambiente donde se desenvuelven los individuos.
Katz y Scottland (1959)	Al igual que Chein, se centra en el resultado de la evaluación del entorno.
Rosenberg y Hovland (1960)	Se centra en las respuestas que desencadenan los individuos frente a los estímulos que presente el medio que los rodea.
Roreach (1968)	Se enfoca en las creencias que el sujeto posee y su accionar frente a la situación que experimente en el medio.
Triandis (1970)	Cada acción tiene una carga emotiva que se dispara frente a una situación real.
Sherif (1974)	La actitud se basa en la valoración que realiza una persona frente a su relación y/o experiencia con otra.
Fishbein y Ajzen (1975)	La actitud es una respuesta aprendida con carga favorable o desfavorable que expresen en diferentes situaciones que presente el medio.
Zanna y Rempel (1988)	La actitud es la calificación que se le puede asignar a una situación, la cual tendrá una carga que puede ser afectiva, cognitiva o emocional.

Prtkanis (1989)	La actitud será el valor que las personas agreguen a las ideas que pueden generar de su relación con un estímulo de la sociedad.
Morales et al (1994)	La actitud guarda relación con los resultados de una autoevaluación, de una evaluación de su ambiente y de las situaciones que pueden presentar.
Eagly y Chaiken (1993)	La actitud es el resultado de una valoración que puede tener una aceptación o negación por parte del individuo que lo experimenta.

Además, existen un conjunto de definiciones que toman en cuenta otros aspectos en las definiciones de actitud, las cuales fueron compiladas por Castro de Bustamante (2002).

Tabla 2

Definiciones de actitudes según Castro Bustamante

Alcantara (1988)	Las actitudes son las respuestas que las personas presentan ante un estímulo que el ambiente presente, estas respuestas pueden tener una carga valorativa producto de experiencias previas.
Cantero y Otros (1998)	La actitud es entendible como una respuesta interna, basada en experiencias previas, que posee valor, favorable o desfavorable, hacia le estímulo que la sociedad presenta.
Sanmarti y Torin (1999)	Al hablar de actitud, hará referencia a respuestas aprendidas de comportamientos similares ya antes experimentados, estos comportamientos presentan una carga valorativa interna.
Martinez (1999b)	Este constructo se relaciona directamente con el lado moral del ser humano, lo cual genera una dirección a la respuesta que pueda presentar frente a lo que la sociedad logre hacerle experimentar.
Muchielli (2001)	Todo ser humano expresará su respuesta ante las diferentes situaciones que la sociedad lo haga vivir, cada individuo tiene un papel dentro de la sociedad.

Cada una de las concepciones de actitudes presentadas en las compilaciones de los autores, demuestran la evolución del concepto de actitud, desde las

posiciones basadas en teorías clásicas hasta conceptualizaciones de carácter cognitivo.

2.2.2.2 La estructura de la actitud.

La actitud puede ser analizada a través de diferentes definiciones, las cuales han brindado basta información para poder entenderlas. En la diversidad de definiciones que existen o que tratan de explicarla son dos modelos que tiene mayor acogida, uno es el modelo unidimensional y el otro es el modelo tridimensional Stahlberg y Frey (citado por Arenas 2009).

2.2.2.3 El Modelo tridimensional

La actitud se encuentra formado por tres componentes que tienen una relación horizontal, cognitivo, afectivo y conductual.

a) Componente cognitivo

Este componente está formado por los valores, creencias y pensamientos que se pueden generar en respuesta a una situación o estímulo social. Se debe entender que al hablar de un proceso cognitivo se hace mención a la posibilidad de elegir, codificar e interpretar la información que se genera (Arenas, 2009).

Las actitudes están constituidas por un conjunto de comportamientos cognoscitivos, algunos de ellos son conocidos comúnmente como creencias, valores y experiencias previas almacenadas en la memoria.

b) Componente afectivo

Se encarga de evaluar las creencias que posee cada individuo, el resultado de la evaluación se expresa mediante emociones y sentimientos (Castro, 2002).

c) Componente conductual

Es una respuesta reflejada en acción por parte del individuo, este componente es relevante al hablar de actitud, puesto que se logra hablar de la intención que puede mostrar la conducta expresada por el individuo, asimismo, la conducta tiene relación con lo afectivo, dependiendo de los sentimientos presentes en la conducta o acción. Se logrará apreciar la interacción entre el individuo y el estímulo social, si es positivo la interacción será estable, caso contrario, la interacción puede resultar evasiva (Chavez, 2006).

En resumen, el aspecto cognitivo de este modelo se basa en el conocimiento, lo afectivo se basa en emociones y sentimientos y que lo conductual en las acciones que se realizan.

2.2.2.4 El Modelo unidimensional

comparación del primer modelo, manifiesta que esos 3 aspectos de la actitud no tienen una interacción, sino que, debido a la verticalidad de su función, cada aspecto se forma a partir del otro manteniendo un orden Cognitivo-afectivo-conductual (Zaragoza, citado por Arenas, 2009).

2.2.3. Actitudes hacia la discapacidad

Según Kats (1984), las actitudes son “los actos de nuestra propia introspección o de alguna forma de evidencia conductual, las cuales son las encargadas de dirigir y controlar sus tendencias a reaccionar positiva o negativamente que todas las personas poseen” (p. 53).

Worchel, Cooper, Goethals y Olson (2002). Sostienen que “las actitudes son opiniones, creencias y sentimientos que pueden predisponernos a responder de tal o cual modo hacia objetos, personas y/o acontecimientos” (p. 13).

También, Worchel et al. (2002), definen a la actitud como “un juicio evaluativo de una actitud representa la propensión favorable o desfavorable del individuo hacia el objetivo” (p. 11).

Se entiende entonces que una actitud, desde el concepto más simples hasta la más compleja, es vista como un conjunto de respuestas obtenidas en

experiencias previas y que se encuentran ordenadas con la finalidad de ser mostrada o presentada frente a una situación que la evoquen.

Las actitudes se refieren a un estímulo; es decir, siempre tienen un referente. Las actitudes siempre se dirigen a un objetivo (un asunto, una conducta, una persona, un grupo, cualquier otro aspecto identificable del medio), las actitudes se refieren a las evaluaciones que hacen los individuos de los objetivos. Son juicios en el contexto de una dimensión evaluativo (de lo bueno a lo malo) que reflejen impresiones agradables o desagradables hacia un objeto. Tercero, las actitudes están representadas en la memoria. El cuarto y último rasgo clave de las actitudes es que se desarrollan a partir de la información cognoscitiva, afectiva o conductual (Worchel, Cooper, Goethals, y Olson, 2002, p. 17)

Mella (2007) indica que:

En los primeros años de la década del 60 se inició la evaluación de actitudes hacia otras discapacidades como la sordera y la enfermedad mental. Fue sólo al final de la década que los investigadores comienzan a analizar las actitudes hacia la discapacidad en términos más amplio. (Mella y González, 2007, p.31)

Aunque diversos autores han diseñado instrumentos para medir las actitudes, en las investigaciones por lo general son medidas usando la escala de Likert, pero puntualmente, entre las escalas para medir la discapacidad se tiene:

- Yuker, Blok y Campbell, (1960). elaboraron la Escala Unidimensional de Actitudes hacia personas Discapacitadas (Attitude toward Disabled Persons Scale: ATDP)
- La Encuesta Nacional de las Actitudes de los Canadienses hacia las Discapacidades (Nacional Survey of Canadians" Attitudes toward Disabilities).

- Verdugo et al, diseñaron la Escala de Actitudes hacia Personas con Discapacidad (EAPD).

2.2.4.1. La formación de actitudes hacia la discapacidad

Con respecto a la formación de actitudes se pueden distinguir dos teorías, la primera es la teoría del aprendizaje, la cual se basa en que mientras se aprende se recibe nuevos conocimientos de los cuales se intenta desarrollar una idea, sentimientos y conductas asociadas a estos aprendizajes; por otro lado, la teoría de la consistencia cognitiva se basa en el aprendizaje de nuevas actitudes relacionando la nueva información con alguna otra que ya se conocía, así se trata de desarrollar ideas o actitudes compatibles entre sí.

La formación de las actitudes hacia este sector de la población tiene su explicación en experiencias pasadas, las cuales el individuo las acumula y las integra. Estas experiencias son adquiridas en el medio social donde se desenvuelven, el cual les permite experimentar diferentes situaciones.

Ruiz (2002), define este tópico como un “conjunto de creencias, conductas, sentimientos y prejuicios que poseen las personas sin discapacidad y que determinan su comportamiento hacia determinados individuos con algún tipo de discapacidad, colaborando o dificultando una adecuada integración en la sociedad” (p.111).

2.2.3.2. Factores de las actitudes hacia la discapacidad

Dentro de los factores que se han identificado en el estudio de las actitudes hacia la discapacidad se hace mención a la edad, el sexo, el nivel de instrucción, el contacto que se haya podido tener con personas con discapacidad, el tipo de contacto, la frecuencia del contacto, el tipo de discapacidad con el que se tuvo contacto entre otros.

Asimismo, existen otros puntos importantes que guardan relación con las entidades donde prestan servicios las personas sin discapacidad, como lo es el Plan de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los programas dirigidos a incluir Personal con Discapacidad (Torres y Samboni, 2015).

Para Villa (2008) las actitudes “se han vuelto más positivas en el transcurso de los últimos años, influyendo así sobre la generación más joven. Las personas más jóvenes presentarán una mayor aceptación o actitud favorable hacia las personas con discapacidad, que las personas de más edad” (Villa, 2008, p. 340).

También, el sexo de las personas sin discapacidad es otro factor a considerar, debido a que, se considera que las mujeres presentan mayor apertura a la inclusión de personas con discapacidad a comparación de los hombres. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) esa consideración se ve “ligada al estereotipo que considera una característica de personalidad femenina, la de ser más protectora de los desvalidos, maternal y sensible.” (p.98)

En lo que respecta al nivel educativo de los individuos sin discapacidad, las actitudes hacia este porcentaje de la población estarían acorde al grado de instrucción, donde los habitantes que no son profesionales, es decir quienes no son técnicos o con estudios superiores, presentan una actitud desfavorable o poca aceptación del ingreso de esta población al mundo laboral. por lo que “en niveles técnicos, profesionales o superiores (postgrado, maestría, doctorado, entre otros), se tendrán una actitud favorable o de mayor aceptación con respecto a las personas con discapacidad” (Villa, 2008, p. 342).

Así mismo, en función a la escuela profesional, se cree que los estudiantes que poseen un enfoque humanista o las carreras que presentan un enfoque de trato con personas o carreras de servicios, presentan mayor apertura a la inclusión de estudiantes con discapacidad y/o mayor apertura a la interacción, mientras que las carreras más técnicas y/o de poca interacción con personas o que no sean de servicio, la interacción con personas con discapacidad sería desfavorable.

La interacción con personas con discapacidad, ya sea por experiencia familiar, laboral, amical, asistencialista o una combinación de ellas, se considera un factor relevante que guarda una relación con la actitud a mostrar hacia el personal con discapacidad.

Si se da un contacto previo con una persona con discapacidad se tenderá a tener una actitud favorable o una mayor aceptación para con los mismos, sin embargo, cuando no existe dicho contacto previo se tenderá a una actitud menos favorable o una menor aceptación (Villa, 2008, p. 345).

De igual manera se observa la frecuencia del contacto va a impactar en la actitud que las personas sin discapacidad puedan tener, a mayor contacto, mayor será la actitud favorable a comparación de aquellos que tienen contacto esporádico o poco constante, cuya actitud será desfavorable.

Con respecto al tipo de discapacidad del individuo con discapacidad (sensorial visual, auditiva, física o mental), también podría influir en la actitud hacia la discapacidad por susceptibilidad ante esta discapacidad.

Al hablar del contacto con personas con discapacidad, influye la experiencia previa de personas que cuentan con alguna persona con discapacidad dentro de su familia o círculo social. Existen algunas carreras profesionales y técnicas que les permiten experimentar el contacto con este sector de la población, por ejemplo, los doctores, enfermeras y las carreras asistencialistas, mientras que, en el ámbito laboral, el brindar servicios junto a personas con discapacidad es fortuito debido a que no todas las empresas deciden contratar personas con discapacidad.

2.2.3.3. Actitudes frente a la discapacidad en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral, la situación es más crítica, debido a que la reglamentación dada por el estado para las personas con discapacidad no permite que se le considere como un programa o proyecto que sea desarrollados como parte de la Responsabilidad Social de una empresa, ni mucho menos como un programa de Inclusión Laboral, sino como el cumplimiento de una norma que

puede ser perjudicial para las personas con discapacidad, llegando a afectarlos en su desenvolvimiento.

Villa (2008) indica “que existen varios factores que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, entre los cuales se encuentra la actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos, que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad, o una serie de ideas falsas o preconcebidas” (Villa, 2008, p. 201).

Milla y Calderón (2005) identificaron que el factor cultural es el principal obstáculo que se presenta en el proceso de integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral, generando la desigualdad de condiciones laborales.

2.2.3.4. Las actitudes negativas

A medida que las naciones se dan cuenta, las actitudes negativas hacia la discapacidad afectan la integración de las personas discapacitadas en la comunidad y por lo tanto pueden incurrir en la pérdida de un recurso potencial, teniendo que “las actitudes del público hacia las personas con discapacidad intelectual (ID) tienen un efecto significativo sobre la integración comunitaria potencial” (Morin, Rivard, Crocker, Bousier, y Caron, 2013, p. 243).

Las percepciones negativas pueden “conducir a la falta de oportunidades y trabajo, baja autoestima y aislamiento, y consecuentemente a estigmatización, marginación y resultados negativos de salud recurrentes que prolongan la incomodidad de las personas con discapacidad y también crean una carga social sustancial” (Carter & Markham, 2010, p. 148).

Identificar y comprender las actitudes negativas hacia la discapacidad puede ayudar a definir más los factores que obstaculizan o fomentan la integración social y de salud de las personas con discapacidad, así como el desarrollo y la eficacia de los servicios necesarios de corolario. Si bien se han llevado a cabo muchas investigaciones sobre las actitudes hacia la discapacidad en los países desarrollados, para una mejor comprensión de estos puede ayudar a orientar los programas de prestación de servicios y conciencia pública (Qiaolan, y otros, 2016).

La prioridad debe ser identificar la actitud negativa que puedan presentar las personas sin discapacidad frente a los que sí la tienen, ya que la interacción de ambos se dará en cualquier momento de la vida laboral y dependerá mucho de las oportunidades de integración y desarrollo que se les pueda brindar a los que forman parte de este porcentaje de la población, es importante lograr una integración real en la sociedad (Domínguez, 2013).

Según lo planteado por Antonak & Livneh (2000) las actitudes son y seguirán siendo el objetivo de estudio, puesto que forman la principal barrera de la inclusión e integración de los sectores de la población, en este caso de estudio,

las actitudes negativas son las que predominan y generan estereotipos y prejuicios cuyo fin es estigmatizar y excluir a las personas con discapacidad.

El resultado de los prejuicios y estereotipos que se forman las personas sin discapacidad impactan en la calidad de vida de las personas con discapacidad (Shriver, 2003).

Por lo tanto, las actitudes negativas que las personas puedan presentar hacia la población que presenta algún tipo de discapacidad obstaculizarán el desempeño, la calidad de vida y el logro de objetivos personales y profesionales que puedan tener.

2.2.4. Oportunidades laborales de personas con discapacidad

En el contexto actual, las diferencias y pocas oportunidades de desarrollo para las personas con discapacidad aún son preocupantes, las empresas no cuentan con la concientización de la norma dispuesta por el estado, ni mucho menos cuentan con puestos adecuados o adaptados a las necesidades que los nuevos colaboradores vayan a requerir. Ahora, en nuestro país, solicitar a las pequeñas empresas que adecuen puestos de trabajo para personas con discapacidad es considerado, para los Gerentes, como un costo, es por ello que el principal punto de trabajo del estado es en la implementación de políticas públicas que promuevan y capaciten a los empleadores en temas de inclusión y adecuación de puestos de trabajo.

Si bien es cierto que hablar de igualdad de oportunidades es confuso, puesto que las personas con discapacidad no se encuentran en igualdad de condiciones que el resto de las personas, es importante aclarar a qué se refiere el Modelo Social cuando habla de igualdad de oportunidades. Hablar de igualdad de oportunidades en el Modelo Social no equivale a decir que no

existen diferencias entre las personas, significa que una sociedad auténticamente igualitaria es aquella que adopta las diferencias humanas y las tiene en cuenta dentro de sus ideales. Bajo esta perspectiva, no debe permitirse que factores externos a la persona, en los cuales no ejerce un control, establezcan las oportunidades de esa persona en la vida. (Quinn, 2002, p. 13)

La creación e implementación de políticas públicas, programas de concientización y capacitación, dirigido a los empresarios, permitirán que el ingreso de las personas con discapacidad pueda fluir con la velocidad que se espera.

Para lograr esto es necesario crear leyes contra la discriminación que sean claras y que se puedan aplicar de manera satisfactoria en las esferas económicas, sociales, servicios públicos y obligaciones cívicas, así como integrar de manera positiva a las personas con discapacidad (Quinn, 2002, p.14).

Cabe indicar que el poco compromiso del Estado y la sociedad origina mayor dificultad para las personas con discapacidad, debido a que se complica su posibilidad de acceder a puestos de trabajo, por diversos factores, como la falta de educación, el prejuicio presente en empleadores y/o compañeros de trabajo, la misma marginación y rechazo latente en la sociedad, que de una u otra forma impacta en la posibilidad de integración de los que pertenecen a la población con discapacidad.

Una de las herramientas identificadas en luchar contra la exclusión y la pobreza es el trabajo, entendámoslo como un medio por el cual, aquellas personas con discapacidad sienten que pueden contribuir con la sociedad, a su vez, mejora su calidad de vida e impacta en su autoestima

Los miembros de este colectivo tienen más probabilidades de estar desempleados o de ganar menos que quienes no pertenecen a él, y de tener

un empleo con escasas perspectivas de promoción y caracterizado por malas condiciones de trabajo, en especial si son mujeres. Son muchos los que se desempeñan en la economía informal, que carece de protección, y pocos, los que tienen acceso al desarrollo de las calificaciones y a otros recursos que les permitirían ganarse la vida con dignidad. Se desaprovecha y no se reconoce el potencial de un altísimo número de mujeres y hombres con discapacidad, la mayoría, condenados a vivir en la pobreza, la dependencia y la exclusión social. (OIT, 2010, p. 1)

En este sentido, sobre el contexto peruano se comenta lo siguiente:

El tema laboral es sin duda uno de los más críticos para las personas con discapacidad y se cruza con dos áreas que no siempre trabajan de la mano, como son salud y educación. Sin ayudas compensatorias (sillas de ruedas, aparatos ortopédicos, audífonos, manejo del sistema Braille, conocimiento del lenguaje de señas, uso de computadoras con programas especialmente diseñados, etc.), terapias de rehabilitación, material educativo adecuado, adaptaciones curriculares, formación y capacitación para el trabajo, la persona no estará preparada para ingresar al mundo laboral en equidad de oportunidades. (Maldonado, 2004, p. 12)

El entorno social y económico en el que están inmersas las personas con discapacidad, impacta en su desarrollo social, en la atención y posibilidades de contar con buena salud y directamente en sus derechos como persona, puesto que la sociedad no mantiene un respeto de las necesidades y derechos de la población que vive con barreras, limitaciones o restricciones.

Beckles (2004), afirmó que “históricamente las personas con discapacidad han estado sujetas a prejuicios y discriminación, sufriendo alienación y aislamiento, lo que genera disminución de su calidad de vida, tanto así que, en sociedades arraigadas a ideales de normalidad y funcionalidad, se considera natural excluir de las estructuras sociales, políticas y económicas a las personas con discapacidad” (p. 27)

Beckles (2004) manifestó que “la forma de pensar ha evolucionado de una visión de la persona con discapacidad como el problema, hacia una que reconoce que la gente con discapacidad también tiene habilidades y, en consecuencia, tiene los mismos derechos de participar plenamente en la sociedad, como las personas sin discapacidad.” (p. 11)

En la actualidad, el desenvolvimiento de los trabajadores con discapacidad es mejor que aquellos que no presentan ninguna discapacidad, debido a que desean perder la oportunidad otorgada, es por ello que su involucramiento con sus funciones es mayor, logrando ser más aplicados en el cumplimiento de los parámetros establecidos por las empresas, para continuar con su integración y participación en el mundo laboral, se requiere un cambio de percepción, no se debe tomar como “un caso de caridad”, sino como parte de un proceso de transformación y rechazo a los prejuicios.

Puede entenderse como un adelanto, para este cambio de percepción, que las normas implementadas por el Estado, buscan la sensibilización de las empresas, mostrando un lado más humano, logrando así luchar contra la estigmatización que sufren los que pertenecen a este sector de la población.

Pero, no solo es cuestión de aceptar e implementar, sino que busca valorar la importancia de reconocer sus derechos como personas, frente a una sociedad que ha venido negándoselo. “El reconocimiento de las personas con discapacidad no puede obtenerse a través de políticas gubernamentales ni de programas destinados exclusivamente para personas con discapacidad. Lo que se requiere

es el surgimiento de las personas con discapacidad y sus representantes como actores de estas políticas” (Beckles, 2004, p. 13)

2.3. HIPÓTESIS

2.3.3. Hipótesis principal

Existen diferencias significativas entre las actitudes que asume el personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana – 2018.

2.3.4. Hipótesis específicos

1. Existen diferencias significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según sexo a favor de las mujeres en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
2. Existen diferencias significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según edad a favor de quienes, cuyas edades sean menor o igual a 30 años en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
3. Existen diferencias significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según función del

trabajo a favor de los profesionales en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

4. Existen diferencias significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según condición de trabajo, a favor de los nombrados en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
5. Existen diferencias significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según frecuencia de contacto a favor de los que tienen contacto frecuente y muy frecuente en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
6. Existen diferencias significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personal con discapacidad según tipo de discapacidad a favor de quienes presentan discapacidad múltiple en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

2.4. DEFINICIÓN DE VARIABLES Y CONCEPTOS

2.4.3. Variable de estudio

2.4.3.1 Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Para Myers (2007) “las actitudes, son creencias y sentimientos que predisponen la reacción de las personas ante otras personas, ante los objetos y los acontecimientos” (p. 698). En consecuencia, modifiquemos la definición de

actitud expuesto de forma amplia, hacia un nuevo concepto enfocado a las personas con discapacidad, el cual se entenderá como un conjunto de respuestas, que contienen creencias y sentimientos, que resultarán de una reacción frente a la interacción con personas con discapacidad.

Por otro lado, Papalia (1987) señaló las tres dimensiones que presenta la actitud, las cuales guardan relación con el modelo de los tres componentes revisado anteriormente (cognitivo, afectivo y conductual).

2.4.3.2 Variables demográficas

Los factores sociodemográficos del personal empleados para el presente estudio son:

Edad:

Descripción: En años cumplidos del personal no discapacitado que se encuentra laborando en la empresa en el año 2017

Tipo de variable: Discreta, pero se asumirá su comportamiento en rangos de edad considerándose nominal

Valores: comprendida entre: 18-20, 21-30, 31-40, 41-50, 51-60 y mayores a 60 años

Sexo:

Descripción: Genero del personal encuestado

Tipo de variable: Nominal

Valores: Femenino, masculino

Función / Trabajo:

Descripción: Función que desempeña en el momento de realizada la encuesta el personal no discapacitado que se encuentra laborando en la empresa en el año 2017

Tipo de variable: Nominal

Valores: Ayudante, Auxiliar, Asistente, Técnico, Profesional y otro

Condición / Trabajo:

Descripción: Condición de contratación del personal no discapacitado que se encuentra laborando en la empresa en el año 2017

Tipo de variable. Nominal

Valores: Contratado, Nombrado

Frecuencia de contacto:

Descripción: Frecuencia de contacto del personal no discapacitado con el personal discapacitado en la oficina de la empresa del sector servicios

Tipo de variable. Nominal

Valores: Muy frecuente, Frecuente, Poco frecuente, Casi nula

Tipo de discapacidad:

Descripción: Clasificación según la OMS del personal discapacitado en la oficina de la empresa del sector servicios

Tipo de variable: Nominal

Valores: Física, Auditiva, Visual, Retraso mental y Múltiple.

CAPITULO III: MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y CONCEPTOS

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es cuantitativa de tipo exploratoria, puesto que se enfoca en aproximar a fenómenos desconocidos, con el fin de aumentar el grado de familiaridad para contribuir con ideas respecto a la forma correcta de abordar una investigación de forma particular.

Según Rodríguez (2010) el principal foco de atención para la metodología cuantitativa está en los eventos que originan el fenómeno social, dejando de lado el aspecto subjetivo del individuo.

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, descriptivo comparativo de corte transversal.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se considera no experimental debido a que “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental

es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (p. 152).

Se observa y analiza cada uno de los fenómenos que se presenten en la interacción de las variables, no existe manipulación ni acciones intencionadas para obtener efectos a favor del estudio.

Asimismo, para Hernández et al. (2014) es considerada transversal debido a que “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (p.155).

El análisis debe centrarse en los acontecimientos que se presenten durante el momento que se observe la interacción de las variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población a utilizar es el personal que no presente ninguna discapacidad y esté laborando en instituciones, compañías o empresas de servicios de Lima Metropolitana que cuenten con colaboradores con alguna discapacidad, sin tomar atención en el puesto que presta servicio.

Son 625 trabajadores de cinco empresas del sector servicios de Lima Metropolitana que se encontraron en condición activa en el 2017.

Tabla 3

Distribución poblacional de las empresas participantes del estudio.

EMPRESAS	TRABAJADORES				
	Varones	%	Mujeres	%	Total
Empresa 1	60	9.60	67	10.72	127
Empresa 2	58	9.28	67	10.72	125
Empresa 3	50	8.00	66	10.56	116
Empresa 4	67	10.72	66	10.56	133
Empresa 5	58	9.28	66	10.56	124
	293	46.88	332	53.12	625

3.2.2. Muestra:

La muestra de participantes consiste en personas que no presentan alguna discapacidad y labore en instituciones, compañías o empresas de servicios de Lima Metropolitana que tengan colaboradores con discapacidad. Sin prestar atención al puesto que presenten al momento de obtener los datos.

Para su determinación se usó la fórmula de Cochran (1977) resultando en 235 sujetos. Es así se hace consideración de este número de participantes y se los obtiene a partir de cinco instituciones, compañías y empresas del sector de servicios.

$$n = \frac{Nxp(1-p)xZ^2}{(N-1)xe^2 + Z^2xp(1-p)}$$

$$n = \frac{625 \times 0.50 \times (1 - 0.50) \times 1.96^2}{(625 - 1) \times 0.0505^2 + 1.96^2 \times 0.50 \times (1 - 0.50)}$$

$$n = 235$$

n= 235 trabajadores

3.2.3. Muestreo:

Para el estudio se empleó un muestreo de tipo probabilístico sistemático debido a que los participantes del estudio fueron escogidos al azar dentro del total de trabajadores de cada una de las empresas.

Tabla 4

Distribución muestral de las empresas participantes del estudio.

Tamaño de la muestra						
Empresas	Población	Hombres	%	Mujeres	%	Total de la muestra
Empresa 1	127	23	9.79	24	10.21	47
Empresa 2	125	23	10.21	24	9.79	47
Empresa 3	116	20	9.79	27	10.21	47
Empresa 4	133	22	10.21	25	9.79	47
Empresa 5	124	21	9.79	26	10.21	47
	625	109	49.79	126	50.21	235

3.2.4. Unidad de análisis:

Un personal sin discapacidad que se encuentra trabajando con personal discapacitado en una empresa de sector servicios en el año 2017.

3.3. INSTRUMENTOS Y MATERIALES

Se tendrán en cuenta para la investigación el uso de dos escalas, la sociodemográfica y la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad, las cuales serán descritas a continuación:

Escala Sociodemográfica:

Conformada por datos de cada encuestado: Edad, sexo, función en el trabajo (ayudante, auxiliar, asistente, técnico, jefe, director), condición de trabajo (nombrado o contratado), años de servicio (menos de 2 años, entre 2 y 10 años, más de 10), si ha interactuado con personal con discapacidad (a lo que solo podrá responder SI/NO). De responder SÍ, deberá seleccionar la frecuencia (para lo cual cuenta con cuatro posibles respuestas, Muy frecuente, Frecuente, Poco frecuente y Casi nula) y a su vez, deberá mencionar la discapacidad que presentaba la persona (sensorial, motriz mental y/o Múltiple). (Ver anexo 1).

Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad

En la investigación se va usar el instrumento de la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad (Verdugo et al., 1997): Se trata de una escala multidimensional desarrollada en España. Los evaluados deberán responder cada uno de los ítems presente en la escala, de acuerdo a su experiencia, logrando asignar una valoración a cada respuesta emitida.

Factores:

Estos factores están expresados en base a los lineamientos propuestos en la escala, la cual presenta cinco dimensiones que serán detalladas a continuación:

Primera dimensión, Valoración de Limitaciones y Capacidades: se centra en la capacidad de aprender y desenvolverse y su impacto sobre sus capacidades en el desarrollo de actividades generales o puntuales, esta dimensión está conformada por 10 ítems: 1, 2, 4, 7, 8, 13, 16, 21, 29, y 36 de la escala.

Segunda dimensión, Reconocimiento/Negación de Derechos, se centra en resaltar los derechos humanos en general, así como su derecho de integrarse a la sociedad, está conformado por 11 ítems: 6, 9, 12, 14, 15, 17, 22, 23, 27, 35 y 37.

La tercera dimensión, Implicación Personal, se centra en las opiniones que surgen de la interacción con personas con alguna discapacidad, puntuar alto en esta dimensión señala que existe una apertura a la integración del personal discapacitado en diferentes ámbitos de la sociedad, está conformado por 7 ítems: 3, 5, 10, 11, 25, 26 y 31

La cuarta dimensión, Calificación Genérica: está orientada a las calificaciones que se asignan a personal con discapacidad, el obtener una elevada calificación hace notar que no presenta estereotipos con respecto a este

sector de la población, todo lo contrario, sucede si califica bajo, está conformado por 5 ítems: 18, 20, 24, 28 y 34

La última dimensión, Asunción de Roles: busca identificar la autopercepción de los habitantes que presentan discapacidad, está conformada por cuatro ítems : 19, 30, 32 y 33 de la escala.

Validación de los instrumentos

El instrumento de Verdugo et al (1997) de la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad, cuenta con estudios de confiabilidad y validez. En la realidad peruana se ha aplicado a estudios en escolares de educación secundaria en Lima (Domínguez, 2013) y otro estudio realizado a estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. (Domínguez, et al., 2014), en ambos casos, el objetivo era conseguir la validez y confiabilidad que brinden el soporte necesario para su aplicación en la investigación dirigida a los estudiantes en Lima, con lo que se logró confirmar la estructura propuesta, siendo lo establecido por la investigación original, logrando obtener un coeficiente de consistencia interna alfa de .88 para la escala total. Se identificó que la escala presenta correlaciones ítem-total, que se encuentran entre .22 hasta .58, siendo estos aceptables (Hogan, 2004).

Además, para el presente estudio se procedió a determinar la confiabilidad del instrumento, para lo cual se utilizó el método de consistencia interna, en específico, el coeficiente alfa en vista que el cuestionario tiene una escala tipo

Likert (politómica), obteniendo coeficiente alfa de .73, el cual permite establecer que el instrumento de investigación tiene una aceptable confiabilidad.

3.4. PROCEDIMIENTO

Para la recolección de datos se aplicarán los siguientes procedimientos:

- Se coordinó con la Gerencia de personal de cada una de las 5 empresas del sector servicio para solicitar permiso para la aplicación de la encuesta
- Se realizó la recolección de datos aplicando la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad (Anexo 01) donde se consignaron los datos de la variable establecida.
- Una vez concluida la recolección de datos, éstos se organizaron en bases de datos para su posterior interpretación y análisis. La matriz fue diseñada en una hoja de cálculo electrónica

Los datos serán revisados, verificados, codificados en Excel 2010 y procesados con ayuda del programa estadístico SPSS versión 24.

Se empleó estadística descriptiva para variables categóricas se presentarán con tablas de frecuencia y su grafico respectivo. El procesamiento de datos se realizará y validará con la ficha técnica de recolección de datos para luego procesar la información con la base de datos SPSS 24.

Los datos obtenidos serán empleados exclusivamente para los fines de la investigación, los cuales fueron expuestos a las personas encuestadas y a las

instituciones que brindaron los permisos respectivos, cabe resaltar, que todo se trabaja bajo confidencialidad y reserva de la información.

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

4.1. Análisis psicométrico

4.4.1 Análisis de validez

Con respecto al análisis de validez, esta consiste al grado en el que la evidencia acumulada da soporte a las interpretaciones de las puntuaciones del test para un propósito específico (AERA, APA, NCME, 1999). Es así que esta se obtiene del análisis de la relación entre los contenidos del test, el constructo que se pretende medir y las inferencias que se hagan a partir de las puntuaciones en los instrumentos.

Una de las formas de validez es la que se obtiene a partir de la evidencia basada en el contenido, la que incluye el análisis empírico y lógico de la adecuación en que los contenidos del test representan el dominio y la relevancia del contenido de las interpretaciones que se proponen de las puntuaciones del test. Este tipo de evidencia puede también obtenerse del juicio de expertos sobre la relación entre las partes del test y el constructo (AERA, APA y NCME, 1999).

Es así que para el análisis de la relevancia del dominio definido en la evaluación de evidencia basado en el contenido (Abad, Olea, Ponsoda y García, 2011) se evaluó el grado en el que cada ítem del test se relaciona y mide un dominio definido. Este procedimiento se realizó con el criterio de jueces, de quienes sus

apreciaciones se evalúan con el coeficiente V de Aiken, el que permite un análisis de la significancia estadística (Escriba, 1988).

Para el análisis de evidencia de validez basada en el contenido en las dimensiones de la escala de actitudes hacia las personas con discapacidad se contó con la colaboración de cinco jueces que evaluaron cada uno de los 37 ítems inicialmente propuestos. En todos estos ítems se obtuvo $V = 1$ ($p = .032$). Es así que se consideró en su totalidad a la escala inicial propuesta.

4.4.2 Correlación ítem-test

Se realizó un análisis de consistencia interna en cada una de las dimensiones usando el método de correlación ítem-test para determinar aquellos ítem que aportaban en confiabilidad. Es por ello que no se consideró aquellos con $r_{it} < .20$ o según la relevancia teórica de estos. Es así que en los ítems de actitud hacia las personas con discapacidad se consideró finalmente a los mostrados en la Tabla 5, los que tienen $.21 < r_{it} < .81$.

Tabla 5

Índices de homogeneidad de los ítems de las dimensiones de Actitudes hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Dimensión	Ítem	rit
Valoración de limitaciones y capacidades	ítem 1	.46
	ítem 2	.42
	ítem 4	.81
	ítem 7	.31
	ítem 8	.33
	ítem 21	.81
	ítem 29	.32
	ítem 36	.81
Reconocimiento/negociación de derechos	ítem 9	.59
	ítem 12	.49
	ítem 14	.70
	ítem 22	.57
	ítem 27	.49
Implicación Personal	ítem 5	.22
	ítem 10	.21
	ítem 11	.29
	ítem 25	.29
	ítem 26	.35
	ítem 31	.29
Calificación Genérica	ítem 31	.38
	ítem 24	.33
	ítem 28	.36
	ítem 34	.31
Asunción de roles	ítem 19	.41
	ítem 30	.46
	ítem 32	.34
	ítem 33	.45

4.2. Descripción de los resultados

De la tabla 6 se desprende que la distribución del personal según Edad, está conformado por el 26.4% del personal tiene una entre 18 a 20 años, el 61.3% tiene una edad entre 21 a 30 años, el 9.8% tiene una edad entre 31 a 40 años, el 1.3% tiene una edad entre 41 a 50 años, el 0.9% tiene una edad entre 51 a 60

años y el 0.4% tiene una edad mayor a 60 años, en las instalaciones de las empresas del Sector Servicio de Lima Metropolitana.

Por otro lado, en lo que respecta a la distribución del personal según Sexo, se conforma por personal femenino que representa un 53.6% y personal masculino representa un 46.4%, en las oficinas de las empresas del Sector Servicio de Lima Metropolitana.

En la misma tabla, en lo que respecta a la distribución del personal según Función en el trabajo, donde se observa que el 2.6% del personal son Auxiliares, el 13.2% son Asistentes, el 63.8% son Técnicos y el 20.4% son Profesionales, en las oficinas de las empresas del Sector Servicio de Lima Metropolitana.

Asimismo, se desprende que la distribución del personal según la Condición en el trabajo, donde se observa que el 91.1% del personal son Contratados y el 8.9% son Nombrados, en las oficinas de las empresas del Sector Servicio de Lima Metropolitana.

En lo que respecta a la distribución del personal según la Frecuencia de contacto con personas discapacitadas, donde se observa que el 28.5% del personal tiene un contacto Casi nulo, el 32.3% del personal tiene un contacto Poco frecuente, el 20.9% del personal tiene un contacto Frecuente y el 18.3% del personal tiene un contacto Muy frecuente, en las oficinas de las empresas del Sector Servicio de Lima Metropolitana.

Finalmente, se visualiza que la distribución del personal según el Tipo de discapacidad de las personas con las que tiene contacto, donde se observa que el 51.1% del personal tiene interacción con personas con discapacidad física, el 8.5% del personal tiene interacción con personas que presentan discapacidad Auditiva, el 6% del personal tiene contacto con personas con discapacidad visual, el 11.9% del personas tiene con personas con discapacidad mental y el 22.6% del personal tiene contacto con personas con discapacidad múltiple, en las oficinas de las Empresas del Sector Servicio de Lima Metropolitana.

Tabla 6
Distribución de frecuencia y porcentajes

Variable	Descripción	n	Porcentaje
Edad	18-20	62	26.4%
	21-30	144	61.3%
	31-40	23	9.8%
	41-50	3	1.3%
	51-60	2	0.9%
	>60	1	0.4%
Sexo	Femenino	126	53.6%
	Masculino	109	46.4%
Función en el trabajo	Auxiliar	6	2.6%
	Asistente	31	13.2%
	Técnico	150	63.8%
	Profesional	48	20.4%
Condición en el trabajo	Contratado	214	91.1%
	Nombrado	21	8.9%
Frecuencia de contacto	Casi nula	67	28.5%
	Poco frecuente	76	32.3%
	Frecuente	49	20.9%
	Muy frecuente	43	18.3%
Tipo de discapacidad	Física	120	51.1%
	Auditiva	20	8.5%
	Visual	14	6.0%
	Mental	28	11.9%
	Múltiple	53	22.6%

4.3. Resultados de prueba de hipótesis

4.3.1. Actitudes hacia la discapacidad según el sexo

Inicialmente se realiza análisis de significancia estadística de la prueba de bondad de ajuste a la curva teórica de distribución normal mediante del estadístico de Kolmogorov-Smirnov, el cual indica valores p mayores a .050, por lo que se concluye por el uso de pruebas de significancia estadística paramétrica. Entonces como pruebas de comparación de dos grupos independientes se usa la t de Student.

Tabla 7

Análisis inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según sexo

Variable	K-S	p
Hombres	.072	.090
Mujeres	.081	.062

En la tabla 8 se tiene que la significancia estadística para la prueba t Student ($p = .648$) muestra que p es mayor a .050, lo que permite señalar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según sexo en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana. Es decir, se tienen niveles similares de actitudes hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad de los empleados según el sexo.

Tabla 8

Prueba t Student para la Actitud hacia la inclusión laboral según sexo

Grupo	n	M	DE	t	p
Femenino	126	172.70	15.764	0.457	.648
Masculino	109	171.77	15.331		

4.3.2. Actitudes hacia la discapacidad según la edad

Inicialmente se realiza análisis de significancia estadística de la prueba de bondad de ajuste a la curva teórica de distribución normal mediante del estadístico de Kolmogorov-Smirnov, el cual indica valores p mayores a .050, por lo que se concluye por el uso de pruebas de significancia estadística paramétrica. Entonces como pruebas de comparación de cuatro grupos independientes se usa Anova.

Tabla 9

Análisis inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según edad

Variable	K-S	p
18-20	.126	.086
21-30	.012	.200
31-40	.095	.102
41 a más	.081	.154

En la tabla 10 encontramos que la significancia estadística para la prueba ANOVA ($p = <.001$) señala que p es menor a .050, con lo que se tiene que existen diferencias estadísticamente significativas entre las actitudes del personal hacia la

integración laboral de personal con discapacidad según edad en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

Tabla 10

Prueba ANOVA para la Actitud hacia la inclusión laboral según edad

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p
Entre grupos	8247.3	3	2749.1	13.16	<.001
Dentro de grupos	48248.8	231	208.9		
Total	56496.1	234			

4.3.3. Actitudes hacia la discapacidad según la función en el trabajo.

Inicialmente se realiza análisis de significancia estadística de la prueba de bondad de ajuste a la curva teórica de distribución normal mediante del estadístico de Kolmogorov-Smirnov, el cual indica valores p mayores a .050, por lo que se concluye por el uso de pruebas de significancia estadística paramétrica. Entonces como pruebas de comparación de cuatro grupos independientes se usa Anova.

Tabla 11

Análisis inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según función en el trabajo

Variable	K-S	p
Auxiliar	2.01	.059
Asistente	0.98	.104
Técnico	0.80	.200
Profesional	1.45	.061

En la tabla 12 encontramos que la significancia estadística para la prueba ANOVA ($p = .001$) identificamos que p es menor a .050, con lo que se establece que sí se presentan diferencias estadísticamente significativas en las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según función del trabajo en las instalaciones de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

Tabla 12

Prueba ANOVA para la Actitud hacia la inclusión laboral según función del trabajo

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	<i>F</i>	<i>p</i>
Entre grupos	9124.6	3	3041.5	14.832	<.001
Dentro de grupos	47371.5	231	205.1		
Total	56496.1	234			

4.3.4. Actitudes hacia la discapacidad según la condición del trabajo

Inicialmente se realiza análisis de significancia estadística de la prueba de bondad de ajuste a la curva teórica de distribución normal mediante del estadístico de Kolmogorov-Smirnov, el cual indica valores p mayores a .050, por lo que se concluye por el uso de pruebas de significancia estadística paramétrica. Entonces como pruebas de comparación de cuatro grupos independientes se usa Anova.

Tabla 23

Análisis inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según condición de trabajo

Variable	K-S	<i>p</i>
Contratado	1.73	.062
Nombrado	0.98	.098

En la tabla 14 encontramos que la significancia estadística para la prueba ANOVA ($p = .515$) muestra que p es mayor a .050, lo que permite señalar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según condición del trabajo en las instalaciones de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

Tabla 14

Prueba ANOVA para la Actitud hacia la inclusión laboral según condición del trabajo

	Suma de cuadrados	<i>gl</i>	Media cuadrática	F	<i>p</i>
Entre grupos	102.9	1	102.9	0.425	.515
Dentro de grupos	56393.2	233	242.0		
Total	56496.1	234			

4.3.5 Actitudes hacia la discapacidad según la frecuencia de contacto

Inicialmente se realiza análisis de significancia estadística de la prueba de bondad de ajuste a la curva teórica de distribución normal mediante del estadístico de Kolmogorov-Smirnov, el cual indica valores p mayores a .050, por lo que se concluye por el uso de pruebas de significancia estadística paramétrica.

Entonces como pruebas de comparación de cuatro grupos independientes se usa Anova.

Tabla 35

Análisis inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según la frecuencia del trabajo

Variable	K-S	<i>p</i>
Casi nula	0.74	.175
Poco frecuente	2.01	.056
Frecuente	1.10	.102
Muy frecuente	1.78	.091

En la tabla 16 encontramos que la significancia estadística para la prueba ANOVA ($p = <001$) refleja que p es menor a .050, por lo que se concluye por diferencias estadísticamente significativas en las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según frecuencia de contacto con personas discapacitadas en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

Tabla 16

Prueba ANOVA para la Actitud hacia la inclusión laboral según frecuencia de contacto

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	<i>F</i>	<i>p</i>
Entre grupos	7700.8	3	2566.9	12.15	<.001
Dentro de grupos	48795.3	231	211.2		
Total	56496.1	234			

4.3.6 Actitudes hacia la discapacidad según el tipo de discapacidad

Inicialmente se realiza análisis de significancia estadística de la prueba de bondad de ajuste a la curva teórica de distribución normal mediante del

estadístico de Kolmogorov-Smirnov, el cual indica valores p mayores a .050, por lo que se concluye por el uso de pruebas de significancia estadística paramétrica. Entonces como pruebas de comparación de cuatro grupos independientes se usa Anova.

Tabla 47

Análisis inferencial de normalidad para la actitud hacia la inclusión laboral según el tipo de discapacidad

Variable	K-S	p
Física	1.98	.089
Auditiva	1.10	.124
Visual	0.64	.200
Mental	2.02	.082
Múltiple	2.46	.076

En la tabla 18 encontramos que la significancia estadística para la prueba ANOVA ($p = <.001$) se tiene que p es menor a .050, por lo que se concluye por diferencias estadísticamente significativas en las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personal con discapacidad según el tipo de discapacidad en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

Tabla 18

Prueba ANOVA para la Actitud hacia la inclusión laboral según tipo de discapacidad

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p valor
Entre grupos	6177.5	4	1544.4	7.06	<.001
Dentro de grupos	50318.6	230	218.8		
Total	56496.1	234			

En conclusión, podemos mencionar que en los casos que no existen diferencias significativas a la inclusión laboral de personas con discapacidad en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana son en las variables sexo (Hombre y Mujer) y en la variable Condición del trabajo, es decir entre personal nombrado y personal contratado.

Por otro lado, sí se logró encontrar diferencias significativas hacia la inclusión de personal con discapacidad en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana son en las variables **Edad**, donde el personal que se encuentra entre 18 a 30 años, son los que presenta una mejor actitud a comparación de personas mayores a 30 años; en lo que respecta a la variable **Función del trabajo**, son los Profesionales quienes muestran una mejor actitud hacia la inclusión laboral a comparación de los Técnicos, Asistentes y Auxiliares; en lo que respecta a la **Frecuencia en el contacto** con Personas con discapacidad, el personal que mantiene una frecuencia de contacto frecuente y muy frecuente son los que tienen una mejor actitud hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad; finalmente, en la variable **Tipo de discapacidad**, se pudo detectar que el personal que labora en las oficinas del Sector Servicio tiene una mejor actitud hacia la inclusión laboral de personas que presenten discapacidad múltiple.

4.3.7 Nivel de actitudes hacia la discapacidad

El análisis de niveles de actitudes hacia la discapacidad indica una prevalencia estadísticamente significativa, $\chi^2 (2) = 99.43$, $p < .001$, correspondiendo esta al nivel medio según la Tabla 12.

Tabla 19

Resultado de niveles en frecuencia y porcentajes

Nivel	n	Porcentaje
Bajo	49	20.9%
Medio	150	63.8%
Alto	36	15.3%

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El inicio de la interpretación de resultados obtenidos en el presente estudio va de la mano con el objetivo planteado, para lo cual se procedió con lectura y comparación de cada una de las hipótesis propuestas en la investigación, donde se comparó las actitudes que asume el personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según factores sociodemográficos.

La primera hipótesis no se confirma debido a que en el análisis comparativo de las Actitudes hacia la inclusión laboral de personal con discapacidad según Sexo, permite establecer la no existencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres, donde ambos grupos se muestran abiertos a la inclusión laboral de personal con discapacidad, lo cual guarda relación con los resultados obtenidos por Camposeco (2011) que resalta que no existe relación significativa entre la actitud hacia los colaboradores con discapacidad según el género, lo cual, impide que aquellas personas con discapacidad se vean expuestas a exclusión de actividades laborales, logrando así que se sientan parte de un equipo de trabajo.

Siguiendo el análisis comparativo, se logra confirmar la segunda hipótesis al lograr establecer que las Actitudes hacia la inclusión laboral de personal con discapacidad según la edad del personal, demuestra que existen diferencias significativas entre el personal con edad entre 18 a 30 años con el personal que es mayor de 30 años, siendo los primeros los que mejores puntajes obtiene, mostrando una apertura a la integración de personal con discapacidad, lo cual

indica que el personal entre 18 a 30 años presentan una mejor percepción a la integración e inmersión de este sector de la población. Esto concuerda con el estudio de García y Hernández (2011) quienes destacan que los jóvenes se muestran más abiertos a la integración, mostrando una actitud positiva, y que conforme una persona es mayor, su actitud es menos positiva hacia su integración, lo cual conduce a que genere falta de oportunidades y de trabajo a aquellas personas que presenten algún tipo de discapacidad. Es primordial identificar las actitudes negativas dirigidas a este sector de la población, puesto que las oportunidades se verán afectadas por prejuicios o creencias que las personas sin discapacidad pueden presentar. Se debe apuntar hacia un estudio sincero y real de las oportunidades de integración y el impacto de las actitudes en el desarrollo de este proceso (Domínguez, 2013)

Por otro lado, se logra confirmar la tercera hipótesis al realizar la comparación de las Actitudes hacia la inclusión laboral de personal con discapacidad según la función del personal que desempeñan dentro de las empresas, las cuales pueden ser de Profesional, Técnico, Asistente o Auxiliares, se hallaron diferencias significativas entre el personal Profesional con el resto del personal, siendo los primeros quienes presentan mayor puntaje, es decir, muestran mayor apertura a la inclusión e interacción laboral con personas con discapacidad, logrando consecuencias favorables en su vida personal y profesional debido a que le brindan oportunidades de trabajo e interacción, lo que fortalece su autoestima y directamente los aleja del aislamiento, estigmatización y marginación logrando así mejorar su salud mental. Esto concuerda con la tesis de Iglesias y Polanco (2009) quienes mencionan la existencia de esta relación,

donde los profesionales que cuentan con un puesto de trabajo estable tienen mayores actitudes favorables hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En lo que respecta al análisis comparativo de las Actitudes hacia la inclusión laboral de personal con discapacidad según la condición laboral que presentan los colaboradores dentro de la empresa, se rechaza la cuarta hipótesis debido a que se pudo obtener como resultados la no existencia de diferencias significativas entre el personal nombrado y el personal contratado, para ambos casos se muestra apertura a la inclusión del personal con discapacidad, permitiendo así contribuir con el desarrollo profesional y personal del personal que presenta discapacidad, los cuales concuerdan con los resultados obtenidos en la investigación realizada por Iglesias y Polanco (2009), en los cuales las actitudes de la muestra son favorables para la inclusión de personas con discapacidad.

Siguiendo con el análisis comparativo de las Actitudes hacia la inclusión laboral de personal con discapacidad según la frecuencia de contacto, se confirma la quinta hipótesis debido a que se hallaron diferencias significativas entre el personal que tiene un contacto frecuente y muy frecuente con el resto del personal, aquellos que tienen poco contacto o casi nulo, siendo el primer grupo los que muestran mejores actitudes hacia la inclusión laboral de personas discapacitadas, al igual que señalan Devi y Polanco (2009), Camposeco (2011, García y Hernández (2011) y Muratori, Guntín y Delfino (2010) (Muratori, Guntín, & Delfino, 2010), quienes lograron establecer la relación en las actitudes hacia las personas con discapacidad con la frecuencia del contacto con personas

discapacitadas, donde son las personas que tienen una mayor frecuencia de contacto las que obtienen mejores actitudes de inclusión laboral, lo cual refuerza la teoría de formación de actitudes hacia la discapacidad, la que manifiesta que la formación de actitudes tiene su explicación en experiencias pasadas, las cuales se basan en la frecuencias y las situaciones vividas para generar una actitud favorable o desfavorables hacia las personas con discapacidad.

Con respecto a la comparación de las Actitudes hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según el tipo de discapacidad, se confirma la sexta hipótesis debido a que se hallaron diferencias significativas entre el personal que tiene contacto con personas con discapacidad múltiple con el resto del personal que solo ha tenido interacción con personas que presentan una discapacidad ya sea física, auditiva, visual o mental, siendo el personal con contacto con personas con discapacidad múltiple los que muestran mejores actitudes hacia la inclusión laboral de personas discapacitadas. Esto concuerda con García y Hernández (2011) quienes encontraron diferencias significativas en las actitudes hacia las personas con discapacidades física y visual.

Camposeco (2011) tampoco encuentra relación significativa entre el tipo de discapacidad y la actitud ante ella, mostrando mayor apertura a la inclusión a aquellas personas que mostraban discapacidad múltiple. Es decir, mostraban dos o más discapacidades.

Las personas que han logrado interactuar con personal discapacitado, en este caso discapacidad física, discapacidad mental o discapacidad múltiple, son

los que presentan mayor apertura hacia la inmersión social de esta población (García y Hernández, 2011).

Por último, el estudio revela que los participantes demuestran un nivel medio de aceptación hacia la inclusión de personas con discapacidad a la vida laboral en las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana. Estos resultados permiten identificar que existe una apertura por parte de los colaboradores hacia la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, asimismo, permite reflexionar y pensar en la implementación de programas destinados a trabajar el respeto entre las personas y la aceptación de las diferencias individuales que están presentes en el ámbito laboral, ya que las actitudes que demuestren las personas sin discapacidad juega un rol importante en vista que la completa aceptación de las personas con discapacidad no ocurre, lo cual genera barreras para que puedan lograr sus metas (Antonak y Livneh, 2000).

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones

En base a la información obtenida en el presente estudio podemos decir que:

1. No se presenta diferencias significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según sexo en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
2. Se encontró diferencias significativas en las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según edad en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana. Donde el personal que tiene entre 18 a 30 años son los que tienen una mejor actitud y apertura a la integración laboral de personal con discapacidad.
3. Se detectaron diferencias significativas en las actitudes de la personal inmersión laboral de personal con discapacidad según función laboral en las oficinas de las empresas del rubro servicio de Lima Metropolitana. Donde el personal que tiene una función Profesional son los que tienen una mejor actitud hacia la integración laboral de personal con discapacidad, en comparación a sus colegas (técnicos, Asistentes y Auxiliares).
4. No existen diferencias significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según condición del

trabajo (personal nombrado o contratado) en las instalaciones de las empresas del rubro servicio de Lima Metropolitana.

5. Se presenta diferencias significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad según frecuencia de contacto con personas discapacitadas en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana. Donde el personal que tiene una frecuencia de contacto frecuente y muy frecuente son los que tienen una mejor actitud hacia la inclusión laboral, a comparación de aquellos que presentan una frecuencia Poco frecuente o Casi nula.
6. Sí presenta diferencias significativas entre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personal con discapacidad según el tipo de discapacidad en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana. Donde el personal sin discapacidad que interactúa con personas con discapacidad múltiple tienen una mejor actitud hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a comparación del personal que presenta una sola discapacidad (física, auditiva, visual o retraso mental).
7. Los participantes presentan un nivel medio de aceptación hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad en las oficinas del sector servicio de Lima Metropolitana.

Sugerencias

Dados las conclusiones establecidas en esta investigación se puede sugerir que:

1. Se debe realizar una revisión a los perfiles de puesto con la finalidad de sincerar actividades e identificar las posiciones dentro de cada empresa que contará con personal con discapacidad, con la finalidad que puedan realizar sus actividades y contar con los espacios correctos y habilitados para ello.
2. Se debe desarrollar e implementar programas, actividades y planes para promover la integración laboral de personas discapacitadas sin importar sus diferencias de género, debido que la mayor parte de trabajadores sus actitudes muestran que son accesibles a conocer a todo tipo de personas para poder tratarlas y descubrir el verdadero valor que posee cada una de ellas, en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana
3. Se debe desarrollar una política de recursos humanos inclusiva en donde personas con discapacidad deben de ser colocadas con trabajadores de su misma edad o en su defecto entre una edad de 18 a 30 años para no interferir en las actitudes de los trabajadores que ya están por jubilarse que en muchos casos tienen poca paciencia para con los demás, en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

4. Se debe generar un plan de acción con la finalidad de cumplir la labor de integrar socio-laboralmente a las personas discapacitadas, enriqueciendo los servicios de rehabilitación y/o sistemas de apoyo en los diferentes puestos de trabajo, siendo llevado a cabo por los directivos hacia sus trabajadores (en las diferentes funciones) para mejorar las actitudes ante la discapacidad, en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
5. Se debe incorporar dentro de las políticas de promociones de nombramientos laborales a las personas en situación de discapacidad, para que las actitudes de los trabajadores tengan en consideración que cualquier trabajador puede acceder al nombramiento de su puesto de trabajo en base al mérito propio sea con o sin condición de discapacidad, para evitar la discriminación según condición del trabajador, en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.
6. Se debe desarrollar campañas de comunicación orientadas a informar acerca de los derechos de las personas discapacitadas, enfatizando en los Departamentos u secciones de las empresas donde existe una mayor frecuencia de contacto con ellos, con la finalidad de mejorar sus actitudes ante la discapacidad, en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

7. Se debe de implementar un programa de capacitación conjunto para todo el personal (incluidas con personas discapacitadas), para que interactúen entre ellos, enseñando la forma como hacerlo de acuerdo al tipo de discapacidad, en las instalaciones de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana.

REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V., & Garcia, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud* Abad. Madrid: Editorial Síntesis.
- Alarcón, M. (2014). *Actitudes de estudiantes sin discapacidad hacia la inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación superior*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- American Psychological Association (1999). *The Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington: AERA Publications Sales.
- Antonak, R., y Livneh, H. (2000). Measurement of attitudes towards persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 22(5), 211-224.
- Arenas, R. (2009). *Actitudes de los estudiantes de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Beckles, B. (2004). *Pobreza y Discapacidad: Abogando para eliminar la exclusión social. Seminario: Discapacidad y reducción de la pobreza: incluyendo la discapacidad en la agenda de desarrollo (experiencias de Asia y América Latina y El Caribe)*. Trinidad y Tobago: Banco de Desarrollo.
- Camposeco, A. (2011). *Actitud de los colaboradores de una entidad financiera, respecto a sus compañeros con discapacidad*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Castro de Bustamante, J. (2002). *Análisis de los componentes actitudinales de los docentes hacia la enseñanza de las matemáticas*. Tarragona: Universitat Rovira I Virgili.
- Carter, J., y Markham, N. (2010). Discrimination for disability. *BMJ*. 2010; 323, 178-9, 179.

- Chavez, A. (2006). *Actitud de los Integrantes de la Cuarta Generación MEIF de a carrera de Administración*. Guadalajara: Universidad de Veracruzana.
- Iglesias, E., y Polanco, V. (2009). *Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Domínguez, S. (2013). Actitudes hacia las Personas con Discapacidad en una muestra de estudiantes de educación secundaria de Lima. *Avances Psicológicos*. UNIFE, 21(2). Obtenido de Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2013/2/Sergio-Dominguez.pdf>
- Domínguez, S., Villegas, G., Bocanegra, K., Aquije, D., y Castillo, A. (2014). Actitudes hacia las personas con discapacidad en una muestra de estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*. UIGV, 3(1), 37-60.
- Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad. (2014). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología PUCP*, 6(1-2), 103-109. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García, G., y Hernández, S. (2011). Actitudes hacia la discapacidad de jóvenes y adultos de Chiapas. *Universitas Psychologica*, 10(3), 817-827.
- Gómez, V. (2005). *La anomia para las personas con discapacidad*. Tesis profesional de licenciatura en Derecho. Puebla: Universidad de las Américas Puebla, Departamento de Derecho.

- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MacGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hogan, T. (2004). *Pruebas Psicológicas. Una introducción practica*. Mexico D.F.: Manual Moderno.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Perú: Características de la población con discapacidad*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Jacay, S. (2004). *Los derechos de las personas con discapacidad: un balance de su protección en los Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Humanos y en los países de la Región Andina*. Lima: Comisión Andina de Juristas.
- Kats, D. (1984). *El enfoque funcional en el estudio de las actitudes*. En *Estudios Básicos de Ciencias Sociales* (pp. 261-298). Barcelona: Hora SA.
- Maldonado, S. (2004). *Trabajo y discapacidad en el Perú: Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad*. Lima: Congreso Nacional de la República. Obtenido de <http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/areasestudio/Estudio-Trabajo-final.pdf>
- Martín, M. (2003). *Violencia Juvenil Exogrupal hacia la construcción de un modelo causal*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- https://www.researchgate.net/publication/40916147_Violencia_juvenil_exogrupal_hacia_la_construccion_de_un_modelo_causal

- Mella, S., y González, L. (2007). Actitudes de los estudiantes de la salud de la Universidad de Chile hacia las personas con discapacidad. *Revista chilena de Terapia Ocupacional*, número 7, noviembre 2007.
- Melero, M., y Buz, J. (2002). *Modificaciones de los Estereotipos sobre los mayores: Analisis del cambio de Actitudes*. Madrid: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)
- Millas, V., y Calderón, B. (2005). *Integración laboral de personas con discapacidad: guía práctica para empresas*. Santiago: Acción RSE.
- Minguijón, J. (2005). *Discapacidad y empleo*. Zaragoza: IALDA Taller de ideas. Aragon: Gobierno de Aragon.
- Morin, D., Rivard, M., Crocker, A. G., Boursier, C. P., y Caron, J. (2013). Public attitudes toward intellectual disability: a multidimensional perspective. *J Intellect Disabil Res*. 2013 Mar; 57 (3), 279-92.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO)*. Lima: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.
- Muratori, M., Guntín, C., y Delfino, G. (2010). Actitudes de los adolescentes hacia personas con discapacidad: un estudio con alumnos de polimodal en la zona norte del conurbano bonaerense. *Revista de Psicología UCA*, 6(12), 39-56, 45.
- Myers, D. (2007). *La Psicología Social*. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.
- Noro, E. (2004). *Actitudes y Valores Puerta de entrada a una nueva Escuela significativa*. Revista Iberoamericana de Educación: De los Lectores. Recuperado de http://www.rieoei.org/edu_val14.htm

- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Discapacidad en el lugar de trabajo: prácticas de las empresas*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (Noviembre de 2017). *10 datos sobre la discapacidad*. Obtenido de Organización Mundial para la Salud: <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (18 de Enero de 2018). *Discapacidad y salud*. Obtenido de Organización Mundial para la Salud: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Pais, D. (2015). *Subjetividad social entorno a las personas con discapacidad intelectual en la inclusión laboral*. Montevideo: Universidad de la Republica.
- Papalia, D. (1987). *Psicología*. Madrid: McGraw-Hill.
- Polo, M., Fernández, C., y Díaz, C. (2011). Estudio de las actitudes de estudiantes de Ciencias Sociales y Psicología: relevancia de la información y contacto con personas discapacitadas. *Universitas Psychologica*, 10(1), 113-123.
- Qiaolan, Q. T., Chun, J. G., Jianting, Z. L., Xinlin, J. F., Jianhua, Q. A., y Yuantao, H. (2016). Comparison of attitudes towards disability and people with disabilities among caregivers, the public and people with disabilities: results of a cross-sectional survey. *BMC Public Health* . 2016; (16), 1024., 35.
- Querejeta, M. (2003). *DISCAPACIDAD/DEPENDENCIA unificación de criterios de valoración y clasificación*. Bilbao: Red Española de colaboración con la OMS para el estudio de la discapacidad (RECEDIS).

- Quinn, G. (2002). *Derechos humanos y discapacidad*. Ginebra: Organización de las Naciones Unidas.
- Rodriguez, M. (2010). *Método de Investigación (1ed.)*. Mexico D.F: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Ruiz, M. I. (2002). *rabajo y Discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*. Badajoz - España.
- Satizabal, M. (2017). *Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali*. Cali: Universidad Del Valle de Santiago de Cali.
- Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la Investigación Científical (4 ed.)*. Mexico D.F: Editorial Limusa.
- Torres, M. E., y Samboni, M. S. (2015). *La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial*. Cali - Colombia.
- Verdugo, M., Jenaro, C., y Arias, B. (1997). *Actitudes sociales y profesionales hacia las personas con discapacidad: estrategias de evaluación e intervención. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Editores Siglo XXI.
- Villa, N. (2008). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *evista complutense de educación, ISSN 1130-2496*. 14(2), 393-342.
- Worchel, S., Cooper, J., Goethals, G., y Olson, J. (2002). *Psicología Social*. México: Edición Thomson.

ANEXOS

ANEXO 1: Escala de Actitud hacia las personas con Discapacidad

Edad:	Sexo	Función / Trabajo	Condición / Trabajo	Años de Servicios
____ 18-20	____ Femenino	____ Ayudante	Contratado	____ Menos de 2
____ 21-30	____ Masculino	____ Auxilia	Nombrado	____ Entre 2 y 10
____ 31-40		____ Asistente		____ Más de 10
____ 41-50		____ Técnico:		
____ 51-60		____ Profesional		
____ > 60		____ Otro		

¿Tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad? SI ____ NO ____

En caso afirmativo, señale por favor:

Frecuencia de contacto: Tipo de discapacidad:

Muy frecuente ____	Física ____
Frecuente ____	Auditiva ____
Poco frecuente ____	Visual ____
Casi nula ____	Retraso mental ____
	Múltiple ____

Instrucciones:

En la encuesta que presentamos a continuación se utiliza el término de Personas con Discapacidad para referirnos de manera general a todas aquellas personas que presentan alguna deficiencia, discapacidad o minusvalía. Las discapacidades más comunes son: las deficiencias físicas, las deficiencias auditivas, las deficiencias visuales, el retraso mental, y la mezcla en la misma persona de alguna de esas deficiencias. Quedan excluidas aquellas personas cuya discapacidad es producto de su elevada edad (los ancianos).

Su tarea consiste en opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases que se le van a presentar, teniendo en cuenta que (a) No existen respuestas buenas o malas; cada opción indica simplemente una diferente forma de pensar.

(b) Procure contestar a todas las frases, incluso a aquellas que no se ajusten a sus circunstancias concretas.

(c) En caso de duda entre varias opciones, señale aquella que se acerque más a su forma de pensar.

(d) Lea con atención cada frase, pero no se detenga demasiado en señalar su respuesta.

(e) Conteste con sinceridad. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.

(f) Encierre con un círculo su respuesta.

Los significados de las opciones son los siguientes:

MA Estoy Muy de Acuerdo	PD Estoy Parcialmente en Desacuerdo
BA Estoy Bastante de Acuerdo	BD Estoy Bastante en Desacuerdo
PA Estoy Parcialmente de Acuerdo	MD Estoy Muy en Desacuerdo

	1	2	3	4	5	6
	MA	BA	PA	PD	BD	MD
1. Las personas con discapacidad con frecuencia son menos inteligentes que las demás personas.						
2. Un trabajo sencillo y repetitivo es el más apropiado para las personas con discapacidad.						
3. Permitiría que su hijo aceptase la invitación a un cumpleaños que le hiciera un niño con discapacidad.						
4. En el trabajo, una persona con discapacidad sólo es capaz de seguir instrucciones simples.						
5. Me disgusta estar cerca de personas que parecen diferentes, o actúan de forma diferente.						
6. Las personas con discapacidad deberían vivir con personas afectadas por el mismo problema						
7. Las personas con discapacidad funcionan en muchos aspectos como los niños.						
8. De las personas con discapacidad no puede esperarse demasiado.						
9. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona.						
10. Las personas con discapacidad deberían mantenerse apartadas de la sociedad.						
11. No me importaría trabajar junto a personas con discapacidad.						
12. Las personas con discapacidad deberían poder divertirse con las demás personas.						
13. Las personas con discapacidad tienen una personalidad tan equilibrada como cualquier otra persona.						
14. Las personas con discapacidad deberían poder casarse si lo desean.						
15. Las personas con discapacidad deberían ser confinadas en instituciones especiales.						
16. Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes.						
17. A las personas con discapacidad se les debería impedir votar.						
18. Las personas con discapacidad a menudo están de mal humor.						
19. Las personas con discapacidad confían en sí mismas tanto como las personas normales.						
20. Generalmente las personas con discapacidad son sociables.						
21. En el trabajo, las personas con discapacidad se entienden sin problemas con el resto de los trabajadores.						

22. Sería apropiado que las personas con discapacidad trabajaran y vivieran con personas normales.						
23. A las personas con discapacidad se les debería prohibir pedir créditos o préstamos.						
24. Las personas con discapacidad generalmente son desconfiadas.						
25. No quiero trabajar con personas con discapacidad.						
26. En situaciones sociales, preferiría no encontrarme con personas con discapacidad.						
27. Las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas tan bien como cualquier otra persona.						
28. La mayoría de las personas con discapacidad están resentidas con las personas físicamente normales.						
29. La mayor parte de las personas con discapacidad son poco constantes.						
30. Las personas con discapacidad son capaces de llevar una vida social normal.						
31. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas.						
32. La mayor parte de las personas con discapacidad están satisfechas de sí mismas.						
33. La mayoría de las personas con discapacidad sienten que son tan valiosas como cualquiera.						
34. La mayoría de las personas con discapacidad prefieren trabajar con otras personas que tengan su mismo problema.						
35. Se debería prevenir que las personas con discapacidad tuvieran hijos.						
36. Las personas con discapacidad son en general tan conscientes como las personas normales.						
37. Deberían existir leyes que prohibieran casarse a las personas con discapacidad.						

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO	NATURAL EZA	ESCALA	DIMENSIÓN	ÍTEM	FUENTE
Actitud hacia las personas con discapacidad	Conjunto de creencias, juicios, emociones, prejuicios, estereotipos y conductas que poseen los individuos hacia las personas con discapacidades. Dichas actitudes son construidas por diversos factores externos al individuo.	Son las conductas y acciones, por la implementación, ejecución, cumplimiento y apoyo a las leyes y normativas vigentes de nuestro país las cuales permitirán la participación social de personas con discapacidad.	Dependiente	Cualitativa	Nominal	Valoración de limitaciones y capacidades Asunción de roles Reconocimiento / negación de derechos Implicación personal Calificación genérica	1, 2, 4, 7, 8, 13, 16, 21, 29, 36 19, 30, 32, 33 6, 9, 12, 13, 14, 15, 17, 22, 23, 27, 35, 37 3, 5, 10, 11, 25, 26, 31 18, 20, 24, 28, 34	Encuesta sobre discapacidad

Matriz de operacionalización de variable